JURNAL

PENGARUH MOTIVASI, DISPLIN KERJA DAN SISTEM PENGGAJIAN TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN UD JODO, GURAH KABUPATEN KEDIRI

THE MOTIVATION, DISCIPLINE WORK, AND SALARY SYSTEM ON INCREASED EMPLOYEE PERFORMANCE UD JODO, GURAH KABUPATEN KEDIRI

Oleh:

MIFTAHUL ALFAN BIRUL WALIDAINI

12.1.02.02.0544

Dibimbing oleh :

1. **Prof. Dr. Sugiono, M.M.**
2. **Poniran Yudha Leksono, S.E,M.M.**

PROGRAM STUDI

FAKULTAS

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

TAHUN 2017

SURATPERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2017

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Lengkap	: Miftahul Alfan Birul Walidaini
NPM	: 12.1.02.02.0544
Telepun/HP	: 089699171107
Alamat Surel (Email)	: kikypuspita06@gmail.com
Judul Artikel	: Pengaruh Motivasi, Displin Kerja dan Sistem Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan UD JODO, Gurah Kabupaten Kediri
Fakultas – Program Studi	: Ekonomi - Manajemen
NamaPerguruan Tinggi	: Universitas Nusantara PGRI Kediri
Alamat PerguruanTinggi	: Jalan K.H Achmad Dahlan No 76 Kediri

Denganinimenyatakanbahwa:

a. artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis**)**dan bebas plagiarisme ;
b. artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabiladikemudian hari ditemukan ketidak sesuaian datadengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, sayabersedia bertanggungjawabdan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri, 1 Januari 2017
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis,
Prof. Dr. Sugiono, M.M. 0014015706	**Poniran Yudho Leksono, S.E, M.M** 0704047306	**Miftahul Alfan Birul W.** 12.1.02.02.0544

PENGARUH MOTIVASI, DISPLIN KERJA DAN SISTEM PENGGAJIAN TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN UD JODO, GURAH KABUPATEN KEDIRI

Miftahul Alfan Birul Walidaini
12.1.02.02.0544
Ekonomi - Manajemen
Kikypuspita06@gmail.com
Prof. Dr. Sugiono, M.MM. (1) dan Poniran Yudho Leksono, S.E, M.M. (2)
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

MIFTAHUL ALFAN BIRUL WALIDAINI : Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Sistem Penggajian terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan UD Jodo Gurah Kabupaten Kediri, Skripsi, Manajemen, FE UNP Kediri, 2016.

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya dimana kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas motivasi, kedisiplinan, jaminan keselamatan dll.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan sistem penggajian secara parsial dan simultan terhadap peningkatan kinerja karyawan di UD Jodo Gurah Kabupaten Kediri.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kinerja karyawan di UD Jodo Gurah Kabupaten Kediri. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan metode *purposive sampling* dengan menggunakan sampel multivariate (korelasi atau regresi anda) sehingga menghasilkan 40 responden. Variabel bebas penelitian ini adalah motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), sistem penggajian (X_3) dan kinerja (Y) sebagai variabel terikat. Uji instrumen dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Metode analisis yang digunakan adalah statistik deskriptif, analisis regresi linier berganda, dengan mempertimbangkan syarat uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis yang digunakan adalah uji statistik secara parsial (uji t) dan dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$ dan uji statistik secara simultan (uji F). Penganalisan data menggunakan program SPSS.

Disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan masing – masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan sistem penggajian terhadap kinerja karyawan UD Jodo Gurah Kabupaten Kediri. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara serentak antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan sistem penggajian terhadap kinerja karyawan di UD Jodo Gurah Kabupaten Kediri.

KATA KUNCI : motivasi kerja, disiplin kerja, sistem penggajian dan kinerja karyawan.

I. LATAR BELAKANG

Secara umum tujuan utama didirikannya perusahaan adalah untuk memperoleh keuntungan semaksimal mungkin agar dapat mempertahankan kelangsungan hidup dan kegiatan operasional perusahaan. Agar tercapainya tujuan ini, maka perusahaan menjalankannya dengan mengggunakan sumber daya yang tersedia. Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung dengan teknologi perusahaan melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Siagian (2003:93) ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor dari dalam individu dan faktor dari luar individu. Faktor dari dalam individu yaitu umur, temperamen, keadaan fisik dan tingkat kelelahan serta motivasi, disiplin kerja. Sedangkan faktor dari luar individu yaitu kondisi fisik, suasana penerangan, waktu istirahat, lama bekerja, upah dan insentif, bentuk organisasi dan lingkungan sosial serta keluarga.

Hal ini berarti dalam suatu perusahaan faktor tenaga kerja merupakan masalah yang kompleks, sehingga dibutuhkan usaha untuk memelihara dan mengembangkannya agar dapat bekerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Penerapan sistem *reward* atau insentif kepada karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi atau semangat tersendiri kepada karyawan untuk lebih meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja.

Motivasi kerja juga dapat dimunculkan karena adanya faktor penariknya semisal bonus ataupun hadiah lainnya sebagai wujud penghargaan seorang pemilik usaha terhadap karyawannya yang

mempunyai prestasi. Menurut Sembiring (2008:23) menambahkan bahwa setiap karyawan berhak atas imbalan (remunerasi) sebagai imbalan jasa atas pekerjaan yang dilakukan perusahaan. Atas jasa yang telah dilakukan oleh karyawan perusahaan memberikan imbalan yang biasanya berupa gaji atau upah. Gaji merupakan unsur yang penting bagi perusahaan, maka diperlukan suatu sistem yang dapat mengelola gaji secara baik. Hal yang harus diperhatikan adalah pemberian gaji harus dilaksanakan tepat pada waktunya, agar dapat mendorong setiap pegawai untuk bekerja secara lebih baik dari keadaan sebelumnya dan meningkatkan kinerja karyawan. Penimbangan prestasi ini juga dipergunakan sebagai alat untuk melatih dan membantu staf karyawan dari semua tingkat manajemen untuk memperbaiki prestasi mereka. Program penimbangan prestasi yang efektif memberikan kepada manajemen suatu landasan rasional untuk menentukan siapa yang harus dinaikkan pangkatnya atau mendapat kenaikkan gaji. Peran perusahaan menjadi sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja karena produktivitas tenaga kerja merupakan suatu ukuran sampai sejauh mana manusia atau angkatan kerja dipergunakan dengan baik dalam suatu proses produksi untuk menghasilkan output yang diinginkan. Salah satu peran perusahaan dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja adalah dengan memberikan penghargaan dan mengakui keberadaan tenaga kerja tersebut.

Pada umumnya perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari adanya masalah produktivitas tenaga kerja, salah satunya adalah karena faktor motivasi, insentif, dan disiplin kerja. Masalah tersebut juga dialami dalam penelitian ini yang akan memfokuskan pada kinerja karyawan di UD Jodo. Berdasarkan survei pendahuluan, peneliti mendapatkan informasi mengenai disiplin dan motivasi serta kinerja karyawannya melalui Kepala Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) yang menyebutkan bahwa karyawan pada UD Jodo masih terdapat karyawan yang kurang disiplin yaitu datang tidak tepat waktu, sistem absen yang digunakan yaitu sistem tandatangan harian juga masih terdapat karyawan yang menitip absen kepada rekan

kerjanya apabila karyawan masih di perjalananan menuju kantor.

Untuk menciptakan kinerja pegawai yang efektif dan efisien tidak mudah, tidak hanya menciptakan disiplin kerja yang tinggi saja tetapi faktor motivasi juga mempengaruhi. Oleh karena itu, perusahaan dapat mendorong karyawan agar memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan, UD Jodo mendorong karyawannya agar memiliki motivasi dalam menjalankan kegiatannya dengan memberikan *reward* kepada karyawan yang memenuhi target bahkan melampui target yang telah ditetapkan. Tidak hanya *reward* saja yang digunakan perusahaan dalam meningkatkan motivasi, tetapi kenaikan gaji, insentif dan promosi kerja yang tetap dipertimbangkan dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis merasa tertarik untuk membahas lebih detail lagi mengenai masalah motivasi, insentif dan disiplin kerja serta kaitannya terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu penulis mengambil judul **"Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Sistem Penggajian terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di UD Jodo, Gurah Kabupaten Kediri".**

II. METODE

A. Variabel Penenelitian

1. Identifikasi Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua variabel, yang terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat yaitu :

a. Variabel Terikat *(DependenVariable)*

Menurut Sugiyono (2014:39), Variabel dependen sering disebut sebagai variabel *output*, kriteria, dan konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y).

b. Variabel Bebas *(Independent Variable)*

Menurut Sugiyono (2014:39), Variabel independen adalah variabel yang sering

disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, dan antesenden. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel ini memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (X) adalah :

1. X_1 = Motivasi Kerja
2. X_2 = Disiplin Kerja
3. X_3 = Sistem Penggajian

2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional menurut Supranto (2010:322) adalah terdiri dari upaya mereduksi konsep dari tingkat abstraksi (tidak jelas) menuju ke tingkat yang lebih konkret, dengan jalan merinci atau memecah menjadi dimensi kemudian elemen, diikuti dengan upaya menjawab pertanyaan – pertanyaan apa yang terkait dengan elemen-elemen dimensi dari suatu konsep. Berikut beberapa variabel yang termasuk dalam penelitian ini antara lain:

a. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada para karyawan di UD Jodo, Gurah Kabupaten Kediri. Sedangkan Menurut Robbins (2008:260) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaanya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan, yang menjadi indikator yaitu:

1. Kualitas.
2. Efektivitas.
3. Kemandirian.

b. Motivasi Kerja (X_1)

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar karyawan mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai produktivitas kinerja para karyawan di UD Jodo, Gurah Kabupaten Kediri. Menurut Hasibuan (2010:64) mengemukakan dalam memotivasi karyawan, pimpinan hendaknya menyediakan peralatan menciptakan suasana pekerjaan yang baik, dan

memberikan kesempatan untuk promosi jabatan, yang menjadi indikator yaitu:

1. Sosial.
2. Penghargaan.
3. Aktualisasi diri.

c. Disiplin Kerja (X_2)

Dalam dunia kerja, disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap karyawan yang mematuhi semua peraturan perusahaan yang sifatnya kaku berlaku pada semua karyawan di UD Jodo, Gurah Kabupaten Kediri. Menurut Rivai (2010:444) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku, yang menjadi indikator yaitu:

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan.
2. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas.
3. Tingkat absens/Kehadiran.

d. Sistem penggajian Sistem Penggajian (X_3)

Sistem Penggajian adalah metode pemberian hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan jasa yang telah atau akan dilakukan oleh karyawan, khususnya dalam penelitian ini yaitu sistem penggajian yang diberikan kepada seluruh para karyawan di UD Jodo, Gurah Kabupaten Kediri. Menurut Mulyadi (2010:373) gaji adalah pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan, yang menjadi indikator yaitu:

1. Prosedur pencatatan waktu hadir.

2. Prosedur distribusi biaya gaji.
3. Prosedur pembayaran gaji.

III. HASIL DAN KESIMPULAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Singkat UD Jodo Gurah Kabupaten Kediri

Awal berdirinya UD Jodo didukung dari berbagai masalah kebutuhan masyarakat Kediri akan bahan pangan pokok. Pada keadaan yang menuntut adanya peningkatan kesejahteraan selain upah dan tunjangan menuntut adanya peningkatan kesejahteraan selain upah dan tunjangan menurut golongan mereka seperti: pendidikan, kesehatan, rekreasi dan lain sebagainya. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, muncullah suatu gagasan/ide dari kesadaran untuk mewujudkan peningkatan kesejahteraan para warga di daerah Gurah Kabupaten Kediri melalui pembentukan koperasi Unit Desa Jodo yang bergerak di bidang penyediaan bahan pokok pangan beras.

Dengan kesepakatan dan tekad bulat serta diiringi dengan kerja keras, maka ide pembentukan koperasi unit desa tersebut akhirnya dapat terealisasi pada tanggal 5 November 1983 sehingga berdirilah koperasi di lingkungan masyarakat Gurah kabupaten Kediri yang bergerak di bidang sektor bahan pangan beras dengan Badan Hukum Nomor: 5554A/BH/II/'83. Para pendiri yang terdiri atas : Ragil Sukotjo, Moch. Hadi, Mudjiono, Djamari dan Susiswo sepakat untuk memberi nama "UD JODO" yang mana merupakan singkatan dari "Meningkatkan Ekonomi dan Kesejahteraan Petani Padi di Kabupaten Kediri". Nama "JODO" juga dapat diartikan pasangan, sehingga para pendiri memiliki harapan agar UD JODO Kabupaten Kediri dapat menjadi pasangan rezeki bagi masyarakat tani daerah Gurah khususnya dan terus berkembang sepanjang masa.

2. Visi dan Misi UD Jodo Gurah Kabupaten Kediri

Adapun visinya yaitu "Membuat Semua Masyarakat Indonesia Dapat Mengonsumsi Beras Berkualitas Tinggi" dan misinya yaitu "Mendistribusikan

Prosuk Beras Mentari Keseluruh Penjuru Tanah Air Indonesia".

3. **Deskripsi Data Variabel**

Deskripsi data variabel dimaksudkan untuk mengetahui karakteristik dan tanggapan responden terhadap item - item pernyataan dalam kuesioner. Responden dalam penelitian ini adalah dari seluruh karyawan di UD Jodo, Gurah Kabupaten Kediri. Teknik pengambilan responden secara acak *(Purpose Random Sampling)*. Pada penelitian ini telah ditentukan dengan sampel adalah sebanyak responden.

a. **Karakteristik Responden**

Gambaran tentang karakteristik responden diperoleh dari data diri yang terdapat pada bagian depan kuesioner yaitu identitas responden yang meliputi usia dan pekerjaan dan pendidikan

1) **Jenis Kelamin Responden**

Tabel 4.1

Jenis Kelamin Responden Karyawan di UD Jodo Gurah Kabupaten Kediri

Sumber : Data primer diolah, 2016

Jenis Kelamin Responden	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
Pria	29	72,5%
Wanita	11	27,5%
Jumlah	40	100%

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin pria sebesar 72,5% atau 29 orang sedangkan perempuan sebesar 27,5% atau 11 orang. Sedangkan dari segi usia, profil responden adalah seperti tertera pada tabel 4.2 berikut ini :

2) Usia Responden

Tabel 4.2

Usia Responden

Karyawan di UD Jodo Gurah Kabupaten Kediri

Sumber : Data primer diolah, 2016

Usia Responden	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
Dibawah 15 tahun	-	-
15 - 20 tahun	3	7,5
21 - 25 tahun	14	35
26 - 30 tahun	11	27,5
Diatas 30 tahun	12	30
JUMLAH	40	100

B

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa responden terbanyak berusia antara 21 sampai 25 tahun yaitu 35%.

3) Pendidikan Responden

Tabel 4.3

Pendidikan Responden

Karyawan di UD Jodo Gurah Kabupaten Kediri

Sumber : Data primer diolah, 2016

Pendidikan Responden	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
SD	-	-
SLTP	-	-
SLTA	26	65
Diploma/ Sarjana	14	35
JUMLAH	40	100

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa dari 40 responden yang terbanyak ada pada tingkat pendidikan SLTA dengan persentase 65%.

b. Deskripsi data Motivasi Kerja

Dari hasil penelitian motivasi kerja pada kinerja dari seluruh karyawan di UD Jodo Gurah Kabupaten Kediri, terdapat 5 item pertanyaan

yang diberikan kepada 40 responden mengenai motivasi kerja yang mana dapat dilihat dari panjang kelas interval, yaitu ditentukan oleh jumlah pilihan jawaban yang diberikan kepada responden. Dalam penelitian ini terdapat 5 varian jawaban. Data nilai tertinggi untuk setiap butir pertanyaan sebesar 5 dan data terendahnya sebesar 1. Sehingga data tertinggi dalam variabel motivasi kerja (X_1) dapat diketahui dengan nilai tertinggi sebesar 30 dan data terendahnya 14. Maka panjang kelas interval dapat diketahui sebagai berikut:

Panjang Kelas Interval :

$$\frac{30 - 14}{5}$$
$$= 3{,}2$$

Dari perhitungan diatas dapat diketahui bahwa panjang kelas interval variabel motivasi kerja (X1) adalah sebesar 3,2 dan dibulatkan menjadi 3 yang dijabarkan dalam tabel berikut

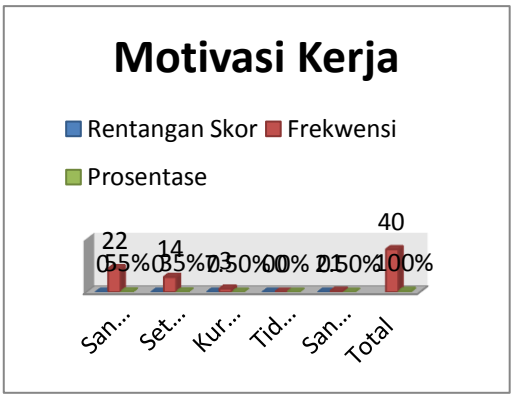
Tabel 4.4
Motivasi Kerja (X1)
Sumber : Data primer diolah, 2016

Klasifkasi	Rentangan Skor	Frekwensi	Prosentase
Sangat Setuju	26 – 30	22	55%
Setuju	23 – 25	14	35%
Kurang Setuju	20 – 22	3	7,5%
Tidak Setuju	17 – 19	0	0%
Sangat Tidak Setuju	14 – 16	1	2,5%
Total		40	100%

Berdasarkan penjelasan tabel di atas dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di UD Jodo Gurah Kabupaten Kediri adalah sebanyak 22 responden dengan prosentase 55% menunjukkan pada klasifikasi sangat setuju, sebanyak 14 responden dengan prosentase 35% menunjukkan klasifikasi setuju, sebanyak 3 responden dengan prosentase

7,5% menunjukkan klasifikasi Kurang Setuju, sebanyak 0 responden dengan prosentase 0% menunjukkan klasifikasi tidak setuju, dan sebanyak 1 responden dengan 2,5% menunjukkan klasifikasi sangat tidak setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di UD Jodo Gurah Kabupaten Kediri adalah tergolong sangat tinggi yaitu dibuktikan dengan sebanyak 22 responden dengan prosentase sebesar 55% menunjukkan pada klasifikasi sangat setuju.

Dibawah ini juga disajikan histogram dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di UD Jodo Gurah Kabupaten Kediri.



Gambar 4.1

Grafik Chart Tingkat Pendidikan

Sumber: Data Primer diolah, 2016

c. Deskripsi Data Disiplin Kerja

Dari hasil penelitian disiplin kerja pada kinerja dari seluruh karyawan di UD Jodo Gurah Kabupaten Kediri, terdapat 5 item pertanyaan yang diberikan kepada 40 responden mengenai disiplin kerja yang mana dapat dilihat dari panjang kelas interval, yaitu ditentukan oleh jumlah pilihan jawaban yang diberikan kepada responden. Dalam penelitian ini terdapat 5 varian jawaban. Data nilai tertinggi untuk setiap butir pertanyaan sebesar 5 dan data terendahnya sebesar 1. Sehingga data tertinggi dalam variabel disiplin kerja (X_2) dapat diketahui dengan nilai tertinggi sebesar 30 dan data terendahnya 18. Maka panjang kelas interval dapat diketahui sebagai berikut:

Panjang Kelas Interval :

$$\frac{30-18}{5}$$

$$= 2{,}4$$

Dari perhitungan diatas dapat diketahui bahwa panjang kelas interval variabel disiplin kerja (X2) adalah sebesar 2,4 dan dibulatkan menjadi 2 yang dijabarkan dalam tabel berikut:

Tabel 4.5

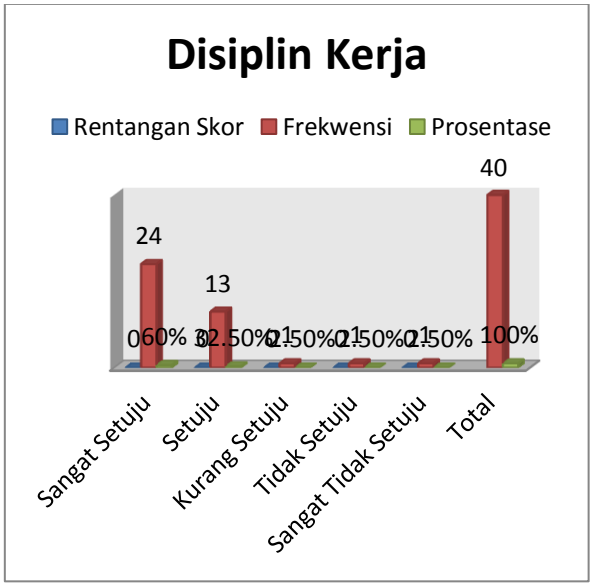
Disiplin Kerja (X2)

Klasifkasi	Rentangan Skor	Frekwensi	Prosentase
Sangat Setuju	26 – 30	24	60%
Setuju	24 – 25	13	32,5%
Kurang Setuju	22 – 23	1	2,5%
Tidak Setuju	20 – 21	1	2,5%
Sangat Tidak Setuju	18 – 19	1	2,5%
Total		40	100%

Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan penjelasan tabel di atas dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di UD Jodo Gurah Kabupaten Kediri adalah sebanyak 24 responden dengan prosentase 60% menunjukkan pada klasifikasi sangat setuju, sebanyak 13 responden dengan prosentase 32,5% menunjukkan klasifikasi setuju, sebanyak 1 responden dengan prosentase 2,5% menunjukkan klasifikasi Kurang Setuju, sebanyak 1 responden dengan prosentase 2,5% menunjukkan klasifikasi tidak setuju, dan sebanyak 1 responden dengan 2,5% menunjukkan klasifikasi sangat tidak setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di UD Jodo Gurah Kabupaten Kediri adalah tergolong sangat tinggi yaitu dibuktikan dengan sebanyak 24 responden dengan prosentase sebesar 60% menunjukkan pada klasifikasi sangat setuju.

Dibawah ini juga disajikan histogram dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di UD Jodo Gurah Kabupaten Kediri.



Gambar 4.2

Grafik Chart Motivasi Kerja

Sumber: Data Primer diolah, 2016

d. Deskripsi Data Sistem Penggajian

Dari hasil penelitian sistem penggajian pada kinerja dari seluruh karyawan di UD Jodo Gurah Kabupaten Kediri, terdapat 5 item pertanyaan yang diberikan kepada 40 responden mengenai sistem penggajian yang mana dapat dilihat dari panjang kelas interval, yaitu ditentukan oleh jumlah pilihan jawaban yang diberikan kepada responden. Dalam penelitian ini terdapat 5 varian jawaban. Data nilai tertinggi untuk setiap butir pertanyaan sebesar 5 dan data terendahnya sebesar 1. Sehingga data tertinggi dalam variabel sistem penggajian (X_3) dapat diketahui dengan nilai tertinggi sebesar 30 dan data terendahnya 15. Maka panjang kelas interval dapat diketahui sebagai berikut:

Panjang Kelas Interval :

$$\frac{30 - 15}{5} = 3$$

Dari perhitungan diatas dapat diketahui bahwa panjang kelas interval variabel sistem penggajian (X3) adalah sebesar 3 yang dijabarkan dalam tabel berikut :

Tabel 4.6

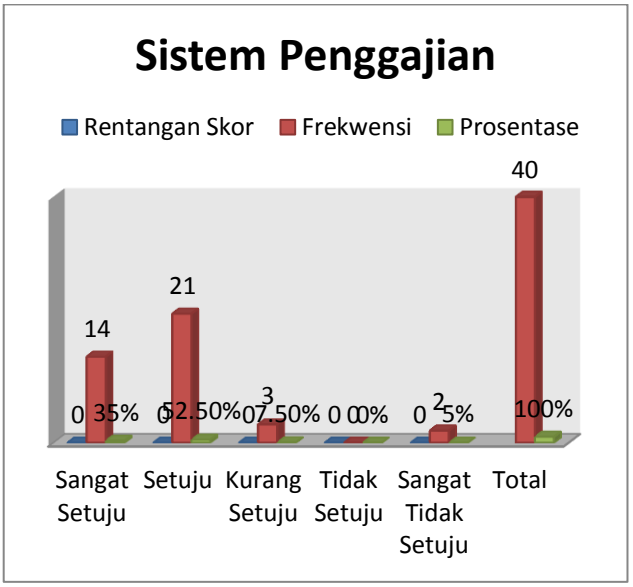
Klasifkasi	Rentangan Skor	Frekwensi	Prosentase
Sangat Setuju	27 – 30	14	35%
Setuju	24 – 26	21	52,5%
Kurang Setuju	21 – 23	3	7,5%
Tidak Setuju	18 – 20	0	0%
Sangat Tidak Setuju	15 – 17	2	5%
Total		40	100%

Sistem Penggajian (X3)

Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan penjelasan tabel di atas dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di UD Jodo Gurah Kabupaten Kediri adalah sebanyak 14 responden dengan prosentase 35% menunjukkan pada klasifikasi sangat setuju, sebanyak 21 responden dengan prosentase 52,5% menunjukkan klasifikasi setuju, sebanyak 3 responden dengan prosentase 7,5% menunjukkan klasifikasi Kurang Setuju, sebanyak 0 responden dengan prosentase 0% menunjukkan klasifikasi tidak setuju, dan sebanyak 2 responden dengan 5% menunjukkan klasifikasi sangat tidak setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di UD Jodo Gurah Kabupaten Kediri adalah tergolong tinggi yaitu dibuktikan dengan sebanyak 21 responden dengan prosentase sebesar 52,5% menunjukkan pada klasifikasi sangat setuju.

Dibawah ini juga disajikan histogram dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di UD Jodo Gurah Kabupaten Kediri.



Gambar 4.4

Grafik Chart Sistem Penggajian

Sumber : Data primer diolah, 2016

e. Deskripsi Data Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian kinerja pada kinerja dari seluruh karyawan di UD Jodo Gurah Kabupaten Kediri, terdapat 5 item pertanyaan yang diberikan kepada 40 responden mengenai kinerja yang mana dapat dilihat dari panjang kelas interval, yaitu ditentukan oleh jumlah pilihan

jawaban yang diberikan kepada responden. Dalam penelitian ini terdapat 5 varian jawaban. Data nilai tertinggi untuk setiap butir pertanyaan sebesar 5 dan data terendahnya sebesar 1. Sehingga data tertinggi dalam variabel kinerja (Y) dapat diketahui dengan nilai tertinggi sebesar 30 dan data terendahnya 16. Maka panjang kelas interval dapat diketahui sebagai berikut:

Panjang Kelas Interval :

$$\frac{30 - 16}{5}$$
$$= 2{,}8$$

Dari perhitungan diatas dapat diketahui bahwa panjang kelas interval variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 2 dan dibulatkan menjadi 3 yang dijabarkan dalam tabel berikut:

Tabel 4.7

Kinerja Karyawan (Y)

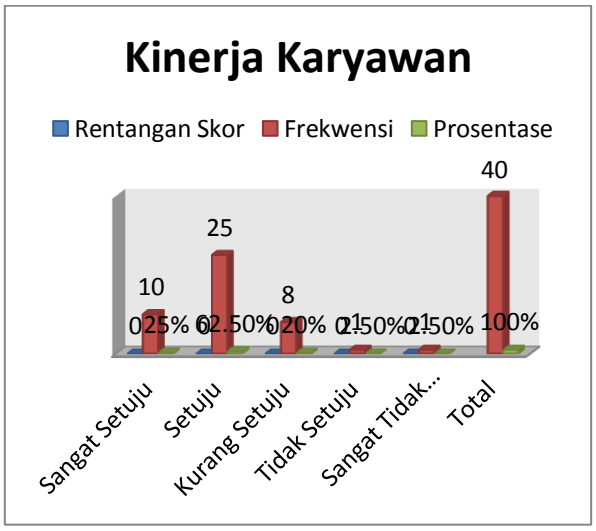
Sumber : Data primer diolah, 2016

Klasifkasi	Rentangan Skor	Frekwensi	Prosentase
Sangat Setuju	28 – 30	10	25%
Setuju	25 – 27	25	62,5%
Kurang Setuju	22 – 24	8	20%
Tidak Setuju	19 – 21	1	2,5%
Sangat Tidak Setuju	16 – 18	1	2,5%
Total		40	100%

Berdasarkan penjelasan tabel di atas dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh kinerja karyawan di UD Jodo Gurah Kabupaten Kediri adalah sebanyak 10 responden dengan prosentase 25% menunjukkan pada klasifikasi sangat setuju, sebanyak 25 responden dengan prosentase 62,5% menunjukkan klasifikasi setuju, sebanyak 8 responden

dengan prosentase 20% menunjukkan klasifikasi Kurang Setuju, sebanyak 1 responden dengan prosentase 2,5% menunjukkan klasifikasi tidak setuju, dan sebanyak 1 responden dengan 2,5% menunjukkan klasifikasi sangat tidak setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di UD Jodo Gurah Kabupaten Kediri adalah tergolong tinggi yaitu dibuktikan dengan sebanyak 25 responden dengan prosentase sebesar 62,5% menunjukkan pada klasifikasi sangat setuju.

Dibawah ini juga disajikan histogram dari variabel kinerja karyawan di UD Jodo Gurah Kabupaten Kediri.



Gambar 4.5

Grafik Chart Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah, 2016

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas dipergunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel terikat maupun variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Perhitungan uji normalitas dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer *SPSS for Windows* dengan menggunakan uji *Kolmogorov – Smirnov* (KS). Berikut adalah hasil uji normalitas dari penelitian ini.

Tabel 4.8

Hasil Pengujian Normalitas

Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan hasil uji pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov (KS) di atas diperoleh p > 0.05. Hal ini berarti data residual terdistribusi normal, sehingga dapat digunakan untuk pengolahan.

2. Uji Multikolonieritas

Ujian multikolinearitas bertujuan dalam suatu penelitian apakah dalam model regresi terdapat korelasi antara variabel bebas. Apabila terjadi korelasi maka dinamakan terjadi multikolonieritas, karena dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Karena model regresi yang bebas multikolonieritas mempunyai nilai VIF disekitar angka 1 dan mempunyai angka tolerance mendekati 1 berikut adalah hasil uji multikol dalam penelitian ini.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		Motivasi_Kerja	Disiplin_Kerja	Sistem_Penggajian	Kinerja
N		40	40	40	40
Normal Parameters[a,b]	Mean	25,73	26,23	25,63	25,85
	Std. Deviation	3,266	2,537	3,394	2,568
Most Extreme Differences	Absolute	,102	,120	,191	,198
	Positive	,095	,085	,106	,177
	Negative	-,102	-,120	-,191	-,198
Kolmogorov-Smirnov Z		,645	,759	1,208	1,254
Asymp. Sig. (2-tailed)		,799	,612	,108	,086
a. Test distribution is Normal.					
b. Calculated from data.					

Tabel Hasil 4.9

Uji Multikolinearitas

Sumber : Data primer diolah, 2016

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
,271	3,689
,221	4,522
,677	1,477

Dari penjelasan tabel diatas dapat terlihat bahwa besaran VIF sebesar 3,689 ; 4,522; 1.477 dan besaran *tolerance* (0.271 ; 0.221 ; 0.677) berada disekitar angka 1 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat multikolonieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil analisis Heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,031E-013	1,554		,000	1,000
	Motivasi_Kerja	,000	,085	,000	,000	1,000
	Disiplin_Kerja	,000	,122	,000	,000	1,000
	Sistem_Penggajian	,000	,052	,000	,000	1,000
a. Dependent Variable: Unstandardized Residual						

Tabel 4.10

Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa pengambilan keputusan dalam Uji Heteroskedastisitas ini adalah jika signifikansi > 0,05 maka data tidak terjadi heteroskedastisitas, jika signifikansi <0,05 maka data terjadi heteroskedastisitas.

C. Analisis statistik infrensial

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda adalah suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara variabel dependen dengan variabel independent.Analisis regresi linier berganda telah dilakukan dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.11

Hasil Analisis Regresi Berganda

Sumber : Data primer diolah, 2016

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,274	1,554		,820	,418		
	Motivasi_Kerja	,251	,085	,319	2,942	,006	,271	3,689
	Disiplin_Kerja	,558	,122	,551	4,583	,000	,221	4,522
	Sistem_Penggajian	,136	,052	,180	2,621	,013	,677	1,477
a. Dependent Variable: Kinerja								

Keterangan:

X_1 : motivasi kerja

X_2 : disiplin kerja

X_3 : sistem penggajian

Y : kinerja

Dari hasil analisis regresi berganda berupa koefisien regresi (b) seperti pada tabel maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$Y = a + ß_1 X_1 + ß_2 X_2 + ß_3 X_3 + e$

$Y = 1,274 + 0,251X_1 + 0,558X_2 + 0,136X_3 + e$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Konstanta (a) sebesar 1,274 menunjukkan besarnya kinerja karyawan.

a. Apabila tidak dipengaruhi oleh motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan sistem penggajian (X_3).
b. Dari tabel analisis regresi diperoleh koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_1) sebesar 0,251 yang berarti apabila terjadi perubahan (peningkatan atau penurunan) variabel motivasi kerja (X_1) sebesar satu satuan maka akan diikuti oleh perubahan (peningkatan atau penurunan) variabel kinerja

kartawan (Y) sebesar 0,251 apabila variabel bebas lainnya konstan atau tidak berubah.

c. Dari tabel analisis regresi diperoleh koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0,558 yang berarti apabila terjadi perubahan (peningkatan atau penurunan) variabel disiplin kerja (X_2) sebesar satu satuan maka akan diikuti oleh perubahan (peningkatan atau penurunan) variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,558 apabila variabel bebas lainnya konstan atau tidak berubah.

d. Dari tabel analisis regresi diperoleh koefisien regresi variabel sistem penggajian (X_3) sebesar 0,136 yang berarti apabila terjadi perubahan (peningkatan atau penurunan) variabel sistem penggajian (X_3) sebesar satu satuan maka akan diikuti oleh perubahan (peningkatan atau penurunan) variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,136 apabila variabel bebas lainnya konstan atau tidak berubah.

2. Pengujian Hipotesis

a. Analisis Simultan

Analisis simultan atau secara bersama-sama dilakukan dengan menggunakan uji F. Uji F digunakan untuk mengetahui secara statistic besaran koefisien korelasi (R) adalah signifikan sehingga dapat dipakai sebagai dasar pengujian apakah semua variabel bebas (X) yang dimasukkan dalam penelitian mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat (Y). Hasil Uji signifikan F disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.12

Hasil Uji F

Sumber : Data primer diolah, 2016

B

Tabel 4.13
Hasil Uji t
Sumber : Data primer diolah, 2016

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,274	1,554		,820	,418		
	Motivasi_Kerja	,251	,085	,319	2,942	,006	,271	3,689
	Disiplin_Kerja	,558	,122	,551	4,583	,000	,221	4,522
	Sistem_Penggajian	,136	,052	,180	2,621	,013	,677	1,477
a. Dependent Variable: Kinerja								

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	227,520	3	75,840	92,300	,000[b]
	Residual	29,580	36	,822		
	Total	257,100	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Sistem_Penggajian, Motivasi_Kerja, Disiplin_Kerja

Berdasarkan penjelasan tabel di atas diketahui bahwa dengan nilai α = 0,05 dan diperoleh nilai sig F sebesar 0,000 lebih kecil dari pada 0,05. Apabila sig < 0,05 maka hipotesis yang berbunyi " ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan sistem penggajian (X_3) terhadap kinerja karyawan secara simultan" di terima.

b. Analisis Parsial

Analisis parsial dilakukan dengan menggunakan uji t dengan hasil analisis sebagai berikut:

Berdasarkan tabel diatas, untuk menguji hipotesis diterima atau ditolak dengan melihat signifikasi. Adapun penerimaan atau penolakannya dapat dilihat apabila signifikasi berada dibawah 0,05 maka hipotesis diterima dan apabila signifikasi berada di atas 0,05 maka hipotesis ditolak. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel motvasi kerja (X_1) besarnya sig sebesar 0.006, karena probabilitas < 0,05 maka hipotesis yang berbunyi adalah " ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan" diterima.β (nilai koefesien regresi parsial), variabel disiplin kerja (X_2) dan besarnya sig sebesar 0.000, karena probabilitas < 0,05 maka hipotesis yang berbunyi adalah " ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan" diterima.β (nilai koefesien regresi parsial),variabel sistem penggajian (X_3) besarnya sig sebesar 0.013, karena probabilitas < 0,05 maka hipotesis yang berbunyi adalah " ada pengaruh yang signifikan antara sistem penggajian terhadap kinerja karyawan" diterima.β (nilai koefesien regresi parsial).

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,941[a]	,885	,875	,906	,885	92,300	3	36	,000	2,277

a. Predictors: (Constant), Sistem_Penggajian, Motivasi_Kerja, Disiplin_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

c. Anilisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.1

Koefisien Determinan

Sumber : Data primer diolah, 2016

Dari nilai *R square* sebesar 0.885 atau sebesar 88,5%, hal ini menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan

sistem penggajian (X_3) sebesar 88,5% dan sisanya sebesar 11,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

IV. DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT Remaja Rosda Karya.

Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rieka Cipta.

Brantas.2009. *Dasar – Dasar Menejemen*. Jakarta : Alfabeta.

Dharma, Agus. 2010. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Fahmi, Irham. 2014. *Analisis Laporan Keuangan.* Cetajan ke-2. Bandung : Alfabeta

Fathoni, Abdurrahman.2011. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Multivariate Dengan Program SPSS Edisi Ketiga,* Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Harlie.2012. *"Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan"*. (http://www.repository.ipb.ac.id/handle/123456789/5793, diakses tanggal 29/05/2015).

Hasbullah. 2009. *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali Pers. Aksara.

Lufitasari, Resti. 2014*."Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset D.I. Yogyakarta".* Skripsi, Jurusan Menejemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. (Online) (http://Eprintis.uny.ac.id411301skripsi) diakses pada 25 September 2016.

Malayu, Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi.* Jakarta: Sinar Grafika Ofset.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Mardi.2011. *Sistem Informasi Akuntansi*. Ghalia Indonesia, Bogor.

Muchdarsyah Sinungan. 2008. *Produktivitas Apa dan* 11 *Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.

Mulyadi. 2008. *Akuntansi Manajemen*. Jakarta . Salemba Empat

Pratiwi, Annisa .2014.*" Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Pekalongan)".* Skripsi, Jurusan Menejemen Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. (Online) (http://Eprintis.undip.ac.id552011skripsi) diakses pada 25 September 2016.

Robbins, S.P dan Coulter, M . (2010). *Menejemen Edisi 10 Jilid Dua*. Jakarta : Erlangga

Robbins, P. Stepen, Timotty A. Jyudge, 2011, *Prilaku Organisasi (Organizational Behavior)*, Edisi 12, Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta: Salemba Empat.

Sanjaya, Muhammad Taufiek R. 2015. *"Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros In Yogyakarta"*. Skripsi, Jurusan Menejemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. (Online) (http://Eprintis.uny.ac.id134101skripsi) diakses pada 25 September 2016.

Sastrohadiwiryo, B Siswanto.2008. *Menejemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta:Bumi Aksara.

Sedarmayanti. 2008. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandarmaju.

Sembiring, Eddy. 2008. *Karakteristik Peusahaan Dan Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial*. Jakarta : Rajawali Press.

Soekidjo Notoatmojo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: RienekaCipta.

Soemarno, Ardhi, 2009, Pemeliharaan**,** [Htmfile], (http://www.google.com/pemeliharaan/Pemeliharaan_Sharing_pengalaman_maintenance, Online di akses tanggal 14 /05/ 2016)

Sugiyono. 2014. *Statistika Penelitian*. Bandung: CV ALFABETA.

Supranto, J. 2010. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Edisi I. Jilid I. Jakarta: Erlangga.

Veithzal Rivai dan Ella JauvaniSagala.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.* Jakarta: Rajawali Press.

Wibowo. 2008. *Manajemen Kinerja*. Jilid 2. Jakarta. Salemba Empat.

Wirawan. 2009. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.