JURNAL

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISPLIN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOKO BANGUNAN "UD MAKMUR" TAWANG WATES KABUPATEN KEDIRI TAHUN 2017

THE EFFECT OF MOTIVATION OF WORK, WORK DISCIPLINE, AND COMPNESATION TO PERFORMANCE OF EMPLOYEES STORE BUILDING "UD MAKMUR" TAWANG WATES KEDIRI DISTRIC IN 2017

Oleh:

BRILLIAN ODHI RATHMANDA

12.1.02.02.0246

Dibimbing oleh :

1. **Bambang Agus Sumantri, S.IP., M.M.**
2. **Restin Meilina, M.M.**

PROGRAM STUDI MANJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

TAHUN 2017

SURAT PERNYATAAN

ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2017

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap	: BRILLIAN ODHI RATHMANDA
NPM	: 12.1.02.02.0246
Telepun/HP	: 085 790 373 292
Alamat Surel (Email)	: brilianodie@gmail.com
Judul Artikel	: PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISPLIN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOKO BANGUNAN "UD MAKMUR" TAWANG WATES KABUPATEN KEDIRI TAHUN 2017
Fakultas – Program Studi	: Ekonomi - Manajemen
Nama Perguruan Tinggi	: UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
Alamat Perguruan Tinggi	: Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 76 Kediri (64112)

Dengan ini menyatakan bahwa :

a. artikel yang saya tulid 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. Apabila di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggungjawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri, 07 Agustus 2017
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis,
Bambang Agus Sumantri, S.IP., M.M. NIDN. 073008008001	Restin Meilina, M.M. NIDN. 072105860	Brillian Odhi Rathmanda NPM. 12.1.02.02.0246

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISPLIN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOKO BANGUNAN "UD MAKMUR" TAWANG WATES KABUPATEN KEDIRI TAHUN 2017

Brillian Odhi Rathamanda
12.1.02.02.0246
Fakultas Ekonomi – Prodi Manajemen
brilianodie@gmail.com

Bambang Agus Sumantri S.IP, dan Restin Meilina, MM.

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Brillian Odhi Rathmanda: Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Toko Bangunan "UD Makmur" Tawang Wates Kabupaten Kediri, Skripsi, Manajemen, FE UN PGRI, 2017.

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

Penelitian ini dilatar belakangi bahwa penilaian kinerja karyawan perlu dilakukan untuk mengetahui bagaimana kemampuan perusahaan dalam menghasilkan keuntungan dan kinerja yang baik. Pemimpin harus mampu mengembangkan strategi dan mengelola sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Perusahaan dapat memperoleh kinerja karyawan yang baik, maka harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan suatu perusahaan.

Permasalahan penelitian ini adalah (1) Apakah motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada toko bangunan "UD Makmur" Tawang Wates Kabupaten Kediri? (2) Apakah motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada toko bangunan "UD Makmur" Tawang Wates Kabupaten Kediri?

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan subyek penelitian karyawan toko bangunan "UD Makmur Tawang Wates Kabupaten Kediri. Sampel yang diambil sebanyak 50 responden dengan menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu penentuan responden dari populasi dengan kriteria yang telah ditentukan. Uji validitas instrumen menggunakan perbandingan r hitung dan r tabel, sedangkan uji reliabilitasnya menggunakan *Alpha Cronbach*. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menemukan bahwa Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada toko bangunan "UD Makmur" Tawang Wates Kabupaten Kediri. Berarti semakin tinggi motivasi kerja, penerapan disiplin kerja dan didukung kompensasi yang tinggi, maka kinerja karyawan akan semakin baik.

I. LATAR BELAKANG

Setiap perusahaan atau organisasi mempunyai tujuan untuk berkembang dan mengalami kemajuan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Untuk itu suatu perusahaan sangat memerlukan adanya sumber daya manusia yang memegang peran bagi keberhasilan perusahaan. Hasibuan (2011:141) menjelakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Pendapat diatas sangat jelas bahwa karyawan perlu mendapatkan motivasi dari atasan mereka, jika mereka mendpatkan motivasi dari atasan , maka diharapkan mereka dapat meningkatkan kinerjanya.

Sutrisno (2011:86) menjelakan bahwa disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Ardana (2012:153) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi. Program kompensasi penting bagi perusahaan karena berfungsi untuk mempertahankan sumber daya manusia sebagai komponen utama. Disamping itu, kompensasi merupakan salah satu aspek yang berarti bagi pegawai atau karyawan, karena merupakan ukuran nilai karya mereka yang telah dikontribusikan kepada perusahaan.

Setiap usaha dituntut untuk dapat mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia dalam hal ini karyawan. Untuk mencapai tujuan perusahaan semua pihak dalam manajemen haruslah terlibat tidak terkecuali karyawan, karena karyawan inilah yang menjadi ujung tombak maju tidaknya suatu perusahaan. Oleh karena itu untuk menjadi perusahaan bidang pertokoan, karyawan harus mempunyai motivasi kerja, dan kedisiplinan yang tinggi.

UD. Makmur yang di kelola oleh Bapak Daniel Sutikno yang beroperasi di Jalan Raya Tawang Wates Nomor.80 Kecamatan Wates Kabupaten Kediri tampaknya mempunyai masalah di bidang motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi yang mereka terima. Akibat rendahnya motivasi kerja, disiplin kerja dan belum kompetitifnya kompensasi

yang diterima maka kinerja mereka kurang maksimal, antar lain :

a. Datang bekerja yang tidak tepat waktu.
b. Pengiriman barang yang tidak tepat waktu.
c. Pengelolaan gudang yang tidak tertata dengan baik.

II. METODE

Didalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu: variabel bebas adalah motivasi kerja, kompensasi, dan kepemimpinan. Variabel terikat adalah kepuasan kerja.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang datanya dinyatakan dalam bentuk jumlah atau angka yang dapat dihitung secara sistematik dan di dalam penelitian dilakukan menggunakan rumus statistik.

analisisnya, penelitian ini menggunakan teknik analisis kausalitas. Menurut Sugiyono (2011:37) Jenis penelitian kausalitas adalah menguji kebenaran hubungan yang bersifat sebab akibat, ada variabel independen (mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi).

Penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan toko bangunan UD Makmur sebanyak 110 karyawan dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.1
Populasi Karyawan Toko Bangunan UD Makmur

No	Bagian	Jumlah
1	Toko	50
2	Gudang	40
3	Pengiriman	20
Jumlah		110

pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*, yakni teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Syarat menentukan *purposive sampling* yaitu:

1. Karyawan yang bersedia menjadi responden.
2. Karyawan yang bekerja lebih dari 5 tahun.
3. Karyawan yang ada di tempat pada saat pengisian kuesioner.

Sampel yang diambil adalah sebagian karyawan toko bangunan UD Makmur dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.2
Sampel Karyawan Toko Bangunan UD Makmur

No	Bagian	Jumlah
1	Toko	20
2	Gudang	20
3	Pengiriman	10
Jumlah		50

Sumber data primer 2017

III. HASIL DAN KESIMPULAN

A. Hasil

1. Uji t

Pengambilan keputusan ini dilakukan berdasarkan perbandingan nilai signifikansi dari nilai t hitung masing-masing koefisien regresi dengan tingkat signifikansi yang telah ditetapkan, yaitu sebesar 5% (α=0,05). Jika signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hipotesis nol (H_0) diterima yang artinya variabel tersebut tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan jika signifikansinya lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak yang artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Penjelasan untuk uji t pada masing-masing variabel independen adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12

Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,345	,616		2,185	,034
Motivasi_kerja	,212	,086	,203	2,475	,017
Disiplin_kerja	,784	,074	,846	10,620	,000
Kompensasi	,122	,052	,112	2,331	,024

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Sumber : data primer yang diolah, 2017

a. Motivasi Kerja

Motivasi kerja memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,017. Dari hasil uji t pada variabel motivasi kerja menyatakan bahwa signifikansi uji t lebih kecil dari 0,05 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,212. Nilai t-hitung yang diperoleh yaitu 2,475 lebih besar dari nilai t-tabel yaitu 2,012. Berdasarkan hasil tersebut maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya "motivasi kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan"

b. Disiplin Kerja

Disiplin kerja memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dari hasil uji t pada variabel disiplin kerja menyatakan bahwa signifikansi uji t lebih kecil dari 0,05 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,784. Nilai t-hitung yang diperoleh yaitu 10,620 lebih besar dari nilai t-tabel yaitu 2,012. Berdasarkan hasil tersebut maka H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya "disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan".

c. Kompensasi

Kompensasi memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,024. Dari hasil uji t pada variabel kompensasi menyatakan bahwa signifikansi uji t lebih kecil dari 0,05 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,122. Nilai t-hitung yang diperoleh yaitu 2,331 lebih besar dari nilai t-tabel yaitu 2,012. Berdasarkan hasil tersebut maka H_0 ditolak dan H_3 diterima artinya "kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan".

2. Uji F

Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan perbandingan nilai F hitung dengan melihat tingkat signifikansinya, kemudian membandingkan dengan taraf signifikansi yang telah ditetapkan (5% atau 0,05). Jika signifikansi F hitung lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak yang artinya variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 4.13
Uji F
ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	103,171	3	34,390	213,531	,000[b]
	Residual	7,409	46	,161		
		110,580	49			

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

b. Predictors: (Constant), kompensasi, disiplin_kerja, motivasi_kerja

Sumber : data primer yang diolah, 2017

Dari hasil uji F diperoleh nilai F-hitung sebesar 213,531 dan nilai F-tabel sebesar 2,79. Sedangkan signifikansinya sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi di bawah 0,05 dan nilai F-hitung lebih besar daripada nilai F-tabel (213,531> 2,79), maka H_0 ditolak dan Ha diterima**:** artinya "motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan".

3. Uji R

Nilai *adjusted* R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Jika nilai mendekati satu maka variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 4.11

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,966[a]	,933	,929	,40132	1,977

a. Predictors: (Constant), kompensasi, disiplin_kerja, motivasi_kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Koefisien determinasi

Sumber : data primer yang diolah, 2017

Hasil uji *adjusted* R^2 pada penelitian ini diperoleh nilai *adjusted* R^2 sebesar 0,929 yang berarti bahwa besarnya pengaruh variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 92,9%, sedangkan sisanya sebesar 7,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

B. Kesimpulan

Penelitian ini menitik beratkan pada masalah Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Toko Bangunan UD

Makmur di Tawang Wates Kabupaten Kediri. Setelah melakukan kajian dan analisis data penelitian di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut

1. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Bangunan UD Makmur di Tawang Wates Kabupaten Kediri. Hal ini dibuktikan dengan motivasi kerja memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,017. Dari hasil uji t pada variabel motivasi kerja menyatakan bahwa signifikansi uji t lebih kecil dari 0,05 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,212. Sedangkan nilai t-hitung yang diperoleh yaitu 2,475 lebih besar dari nilai t-tabel yaitu 2,012.
2. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Bangunan UD Makmur di Tawang Wates Kabupaten Kediri. Hal ini dibuktikan dengan disiplin kerja memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dari hasil uji t pada variabel disiplin 80 menyatakan bahwa signifikansi uji t lebih kecil dari 0,05 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,784. Sedangkan nilai t-hitung yang diperoleh yaitu 10,620 lebih besar dari nilai t-tabel yaitu 2,012.
3. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Bangunan UD Makmur di Tawang Wates Kabupaten Kediri. Hal ini dibuktikan dengan Kompensasi memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,024. Dari hasil uji t pada variabel kompensasi menyatakan bahwa signifikansi uji t lebih kecil dari 0,05 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,122. Sedangkan nilai t-hitung yang diperoleh yaitu 2,331 lebih besar dari nilai t-tabel yaitu 2,012.
4. Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Toko Bangunan UD Makmur di Tawang Wates Kabupaten Kediri. Hal ini dibuktikan dengan nilai F-hitung sebesar 213,531 dan nilai F-tabel sebesar 2,79. Sedangkan signifikansinya sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi di bawah 0,05 dan nilai F-hitung lebih besar daripada nilai F-tabel (213,531> 2,79).

IV. DAFTAR PUSTAKA

Achmad Akbar. 2014. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivsi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.

Algifari, 2010. *Analisis Regresi, Teori, Kasus dan Solusi*, Edisi Kedua. BPFE UGM, Yogyakarta.

Ardana, K.I., Mujiati N., Utama, M.W., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetak Pertama, Penerbit PT. Graha Ilmu, Yogyakarta.

Bangun, Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya* Manusia, Erlanga, Bandung.

Farlen, S.K. 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, Edisi Kelima, Semarang, Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Malayu S.P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetak Keenam. Bandung: Refika Aditama.

Martini dan Hidayat. 2013. *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi.* Universitas Negeri Semarang.

Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.

Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetak Kelima. Bandung: PT Rafika Aditama.

Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan *dan Reseach and Development,* Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta*: Kencana.

Suwatno, Priansa, Juni, Donni. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung" Alfabeta.

Wibowo, 2010, *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga, Rajawali Pers, Jakarta.

Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media. Jakarta.

Sumber Lainnya:

http://bisniskeuangan.kompas.com/read/2017/20/20/132312228/gunakan.strategi.ini.agar.karyawan.bekerja.maksimal (diakases pada tanggal 20 April 2017)

www.bps.go.id/kegiatanlain/motivasi/kerja/id.view/112 (diakases pada tanggal 17 April 2017)

www.kementrian.tenaga.kerja.com (diakases pada tanggal 20 April 2017)

http://regional.kompas.com/read/2014/20/30/23135111/disiplin.rendah.hari.kerja.karyawan.disusulkan.perusahaan(diakases pada tanggal 20 April 2017)

http://m.hukumonline.com/pusatdata/detail/13146/node/10/undangundang-nomer13-tahun-2003 (diakases pada tanggal 17 April 2017)