JURNAL

PENGARUH MOTIVASI,DISIPLIN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN SWALAYAN SIDODADI KECAMATAN WATES KABUPATEN KEDIRI

THE INFLUENCE OF MOTIVATION, DISCIPLINE WORK, AND COMPENSATIONABOUT EMPLOYEE'SPERFORMANCE SIDODADIMARKET KECAMATAN WATES KABUPATEN KEDIRI

Oleh:

CAHYA YUNIARTO BUDIMAN

13.1.02.02.0447

Dibimbing oleh :

1. Dr. SUBAGYO,M.M.
2. MOCH. WAHYU WIDODO, M.M.

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

2017

SURAT PERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN2017

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Lengkap	:	Cahya Yuniarto Budiman
NPM	:	13.1.02.02.0447
Telepon/HP	:	+6285645694223
Alamat Surel (Email)	:	cahyabudiman@gmail.com
Judul Artikel:		Pengaruh Motivasi, disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Swalayan Sidodadi Kecamatan Wates Kota Kediri
Fakultas – Program Studi	:	Ekonomi – Manajemen
Nama Perguruan Tinggi	:	Universitas Nusantara PGRI Kediri
Alamat Perguruan Tinggi	:	Jalan K.H. Achmad Dahlan 76 Kediri

Dengan ini menyatakan bahwa:

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

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila dikemudian hari ditemukan ketidak sesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggung jawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri, 08 Agustus 2017
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis,
Dr. Subagyo, M.M. NIDN.0717066601	Moch. Wahyu widodo,M.M. NIDN. 0721088505	Cahya Yuniarto Budiman NPM. 13.1.02.02.0447

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN SWALAYAN SIDODADI KECAMATAN WATES KABUPATEN KEDIRI

Cahya Yuniarto Budiman
13.1.02.02.0447
Ekonomi–Manajemen
cahyabudiman@gmail.com
Dr. SUBAGYO,M.M..
MOCH. WAHYU WIDODO, M.M.
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas msdm adalah mengelola unsur manusia secara baik agar memperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Didalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang paling penting dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan suatu organisasi tersebut. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat suatu keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan.Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.Tehnik penelitian ini adalah asosiatif kausal. Sampel dalam penelitian ini adalah 40 orang karyawan swalayan Sidodadi Wates. Tehnik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampling jenuh yakni seluruh karyawan swalayan Sidodadi Wates. Analisis data pada penelitian ini yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 23.

Kesimpulan hasil penelitian ini adalah (1) Motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan swalayan Sidodadi KecamatanWates (2) Disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan swalayan Sidodadi Kecamatan wates (3) Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan swalayan Sidodadi Kecamatan wates (4) Motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada swalayan Sidodadi Kecamatan Wates.

KATA KUNCI : Motivasi, Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan

I. LATAR BELAKANG

Masalah sumber daya manusia merupakan prioritas utama pada suatu organisasi atau perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan sprasarana serta sumber daya yang lebih, tetapi tanpa didukung sumber daya yang handal maka kegiatan perusahaan tidak akanterselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya, oleh karena itu berhasil atau tudaknya suatu perushaan akan ditentukan oleh faktor sumber daya manusia dalam mencapai tujuannya.

Setiap perusahaan memiliki tujuan untuk dapat mengembangkan perusahaannya secara maksimal dan mempunyai kebijakan yang berbeda dalam upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan dalam proses pengembangan perusahaan.

Perusahaan berusaha memiliki karyawan yang professional dan memiliki kinerja tinggi dengan kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.Kinerja karyawan yang rendah dapat mempengaruhi kualitas perusahaan.

Kinerja karyawan yang rendah dapat mempengaruhi kualitas perusahaan. Menurut Sutrisno (2016:151) kinerja adalah sebagai hasil yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja tinggi, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Menurut Hasibuan (2016:141) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan, maka dalam hal ini perusahaan dituntut untuk bisa memotivasi karyawannya agar dapat berprestasi dalam melakukan tugasnya. Selain motivasi, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Mangkunegara (2016:129) disiplin kerja adalah pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Melalui disiplin kerja akan timbul kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati peraturan dalam

perusahaan tempatnya bekerja. Seorang manajer harus dapat mengkomunikasikan segala norma-norma yang berlaku dalam perusahaan agar dapat membentuk kesadaran karyawan supaya karyawan patuh terhadap peraturan-peraturan yang ada. Disiplin kerja dapat dibentuk melalui latihan-latihan, pendidikan atau kebiasaan dengan keteladanan tertentu. Dengan demikian, disiplin kerja yang diterapkan pada hakekatnya adalah kemampuan mengendalikan diri pegawai agar bertindak sesuai dengan peraturan dan tidak melakukan suatu tindakan yang bertentangan dengan peraturan tersebut. Selain disiplin, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi.

Menurut Handoko (2014:155) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Dalam suatu perusahaan, setiap karyawan memiliki keinginan untuk memperoleh kompensasi yang sesuai dengan yang mereka harapkan. Karyawan akan bersemangat dalam menjalankan pekerjaan mereka apabila harapan mereka terpenuhi.

Salah satu perusahaan yang sekarang banyak dijumpai dikalangan masyarakat ialah swalayan.Swalayan adalah salah satu sarana, salah satu produk perusahaan. Salah satu swalayan yang berada di Kabupaten Kediri Kecamatan Wates ini merupakan salah satu nama swalayan besar yang berada di Kecamatan wates, yaitu swalayan Sidodadi.

Swalayan Sidodadi mempunyai masalah dikinerja karyawannya. Kinerja karyawan yang menurun ditandai dengan kurangnya disiplin kerja didalam perusahaan. Pemberian motivasi oleh pimpinan yang kurang dan pemberian kompensasi yang kurang.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis mencoba mengadakan penelitian dengan judul : **"Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan KompensasiTerhadap Kinerja Karyawan Swalayan Sidodadi Kecamatan Wates Kabupaten Kediri"**

II. METODE PENELITIAN

Teknik Penelitian dan Pendekatan

Sesuai permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini menggunakan tehnik penelitian asosiatif kausal yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih.

Pendekatan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yaitu data penelitian berupa angka- angka dan analisis menggunakan statistik.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Swalayan Sidodadi Wates. Berlokasi di Jl. Kediri No. 92, Kecamatan Wates, Kota Kediri, Jawa Timur.

Penelitian dilaksanakan selama5 bulan, dimulai dari bulan Maret - Juni 2017.

Populasi dan Sampel

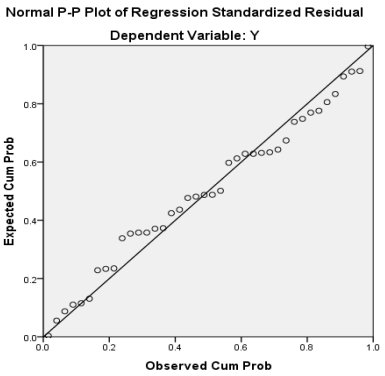
Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan swalayan Sidodadi.

Sampel Menurut Arikunto (2013:174)"bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Sampel yang digunakan dalam penelitian ini seluruh karyawan swalayan Sidodadi yaitu sebanyak 40 resonden.Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh.

Menurut Sekaran (2011:160), sampel jenuh adalah "teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel".

III. HASIL DAN KESIMPULAN

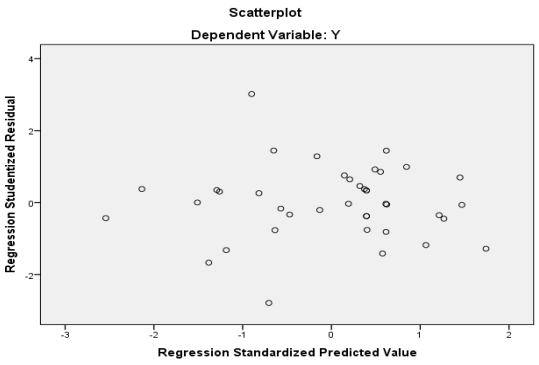
Uji Normalitas



Berdasarkan gambar diatas menunjukkan hasil uji normalitas bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134) menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variandari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas.



Berdasarkan hasil analisis data pada gambar diatas dapat diketahui bahwatidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0

pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2016:107) menyatakan bahwa uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya).

Model Summary[b]

Model	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	2.88901	1,692

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai Durbin Watson adalah 1,692. Nilai du untuk variabel bebas yang berjumlah 3 dan dengan sampel 40 adalah sebesar 1,659 sehingga 4 – du = 4-1,659 = 2,341. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai du <dw <4-du atau 1,659<1,692 <2,341, yang artinya tidak terjadi autokorelasi.

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan kasus didalam regresi dimana ada hubungan yang kuat antara variabel bebas, dimana regresi tidak boleh terjadi hubungan antar variabel bebas.

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi	,435	2,299
	Disiplin Kerja	,445	2,249
	Kompensasi	,734	1,362

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Menurut Ghozali (2016:103) kriteria yang digunakan adalah jika nilai VIF lebih kecil dari 10 atau nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 maka regresi tidak terjadi multikolinearitas.

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai VIF sebesar 2,299; 2,249; 1,362 dan nilai *tolerance* sebesar 0,435; 0,445; 0,734. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	6.006	2.544	
	Motivasi	,431	,158	,347
	Disiplin Kerja	,321	,125	,323
	Kompensasi	,609	,167	,358

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$Y= 6{,}006+0{,}431X_1+0{,}321X_2+0{,}609X_3$

1. Konstanta = 6,006

Apabila variabel motivasi, disiplin kerja, dankompensasi diasumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali (=0), maka variabel Y (kinerja karyawan) memiliki nilai pengaruh sebesar 6,006

2. Koefisien X_1 = 0,431

Bahwa setiap peningkatan variabel motivasi secara positif naik 1 (satuan) akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,431 dengan asumsi variabel lainnya konstan.

3. Koefisien X_2 = 0,321

Bahwa setiap peningkatan variabel disiplin kerja secara positif naik 1 (satuan) akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,321 dengan asumsi variabel lainnya konstan.

4. Koefisien X_3 = 0,609

Bahwa setiap peningkatan variabel kompensasi secara positif naik 1 (satuan) akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,609 dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Dari hasil perhitungan SPSS tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel paling dominan yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah variabel kompensasi dengan besaran koefesiennya sebesar 0,609.

Analisis Koefisien determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,864[a]	,746	,725

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai adjusted R square adalah 0,725 artinya motivasi, disiplin kerja,dankompensasimampu menjelaskan variabel bebas dapat mempengaruhi variabel terikat sebesar72,5% sedangkan 27,5% diterangkan oleh factor lain yang tidak diteliti.

Uji t (parsial)

Coefficients[a]

Model	t	Sig.
(Constant)	2.361	,024
Motivasi	2.724	,010
Disiplin Kerja	2.562	,015
Kompensasi	3.649	,001

a. Dependent Variable:Kinerja karyawan

Berdasarkan tabel uji t diperoleh nilai signifikan motivasi0,010< 0,05 yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima, disiplin kerja 0,015< 0,05 yang artinya H_0 ditolak dan H_2 diterima, kompensasi 0,001< 0,05 yang artinya H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dari hasil uji parsial (individu) diatas membuktikan bahwa variabel

independenmotivasi, disiplin kerja,dankompensasiberpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Uji F (Simultan)

ANOVA[a]

Model		F	Sig.
1	Regression	35.277	,000b
	Residual		
	Total		

a. Dependent Variable: kinerja karyawan
b. Predictors: (Constant) motivasi, , disiplin kerja, kompensasi

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 35,277 dengan taraf signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji F variabel motivasi, disiplin kerja, dankompensasi< 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_4 diterima. Hasil dari pengujian secara simultan adalah motivasi,disiplin kerja, dankompensasiberpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

1. Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawanSwalayan Sidodadi Kabupaten Kediri.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawanSwalayan SidodadiKabupaten Kediri.
3. Ada pengaruh yang signifikan antara kompensasisecara parsial terhadap kinerja karyawanSwalayan Sidodadi Kabupaten Kediri.
4. Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi,disiplin kerja, dankompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan Swalayan SidodadiKabupaten Kediri.

IV. DAFTAR PUSTAKA

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

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.

Ghozali, Imam, 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko.2014. *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: RemajaRosdakarya.

Sekaran, Uma. 2011. *Riset Metods For Bussines Edisi 1 N2*. Jakarta: Salemba Empat.

Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.