Simki-Economic Vol. 01 No. 03 Tahun 2017 ISSN : BBBB-BBBB

JURNAL

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN PENGGAJIAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT JAYA KERTAS KERTOSONO NGANJUK

INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE, MOTIVATION, AND PAYROLL ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT JAYA KERTAS KERTOSONO NGANJUK

Oleh:

DONI APRIANTO

13.1.02.02.0412

Dibimbing oleh :

1. PONIRAN YUDHO LEKSONO.,S.E.,M.M..
2. EDY DJOKO S., S.E M.Pd.

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

2017

SURAT PERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2017

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap	:	Doni Aprianto
NPM	:	13.1.02.02.0412
Telepon/HP	:	+6285607799484
Alamat Surel (Email)	:	donyapri30@gmail.com
Judul Artikel	:	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Penggajian terhadap Kinerja Karyawan PT Jaya Kertas kertosono. Nganjuk
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 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, 03 Agustus 2017
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis,
Poniran Yudho Leksono, S.E., M.M. NIDN. 0704047306	Edy Djoko S., S.E M.P.d NIDN. 0715106203	Doni Aprianto NPM. 13.1.02.02.0412

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN PENGGAJIAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT JAYA KERTAS KERTOSONO NGANJUK

Doni Aprianto
13.1.02.02.0412
Ekonomi–Manajemen
donyapri30@gmail.com
PONIRAN YUDHO LEKSONO.,S.E.,M.M..
EDY DJOKO S., S.E M.P.d
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi pada kinerja karyawan di PT Jaya Kertas Kertosono, Nganjuk yang belum maksimal. Disiplin kerja yang kurang maksimal, sehingga kinerja karyawan juga kurang maksimal, ditambah dengan kurangnya motivasi pada setiap karyawan dan penggajian di PT Jaya Kertas belum maksimal.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) Pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT Jaya Kertas Kertosono, Nganjuk. (2) Pengaruh signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja karyawan PT Jaya Kertas Kertosono, Nganjuk. (3) Pengaruh signifikan antara penggajian terhadap kinerja karyawan PT Jaya Kertas Kertosono, Nganjuk. (4) untuk mengetahui Pengaruh yang signifikan secara simultan antara Disiplin Kerja, Motivasi, dan Penggajian terhadap kinerja karyawan PT Jaya Kertas Kertosono

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Jenis penelitian yang dignakan dalam penelitian ini adalah korelasi dengan teknik pengambilan sampel. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan terlebih dahulu di uji menggunakan uji validitas dan reliabilitas.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t 4,042. Motivasi pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t 3,750. penggajian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t 2,364. Disiplin kerja, motivasi, dan penggajian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti dengan hasil uji yang menyatakan nilai f hitung > f tabel 33,929 > 2,021. Maka semakin meningkat pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan penggajian secara simultan maka semakin baik kinerja karyawan.

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian disarankan bagi organisasi untuk selalu memperhatikan kebutuhan dan keinginan para karyawanya, jika kebutuhan karyawan dapat terpenuhi, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan baik dan maksimal. Dan untuk peneliti selanjutnya sebaiknya dapat mengkaji lebih dalam variabel lain selain disiplin kerja, motivasi, dan penggajian terhadap kinerja karyawan.

KATA KUNCI : Disiplin kerja, Motivasi, Penggajian dan kinerja karyawan

I. LATAR BELAKANG

Berkembangnya berbagai macam jenis usaha yang semakin kompetitif belakangan ini membuat para pebisnis atau pelaku usaha menghadapi persaingan yang cukup ketat, karena itu setiap perusahaan harus mampu mengatur dan mengolah semua sumber daya yang dimilikinya dengan efektif dan efisien. Menurut Wilson Bangun (2012:4) salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia agar tetap dapat bertahan hidup dan berkembang.

Tenaga kerja merupakan penggerak roda bisnis perusahaan, sebab tanpa adanya campur tangan tenaga kerja kegiatan operasional bisnis tidak bisa berjalan begitu saja, sebab penentu atau ujung tombak bisnis adalah tenaga kerja. Tidak dapat dipungkiri bahwa perusahaan sangat membutuhkan peran tenaga kerja yang berkompeten dibidangnya meskipun pada saat ini teknologi pengganti tenaga manusia semakin canggih, hal ini karena manusia berperan aktif dalam setiap kegiatan operasional perusahaan.

Oleh karena itu diperlukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan penggajian terhadap kinerja karyawan.Berdasarkan uraian diatas maka penulis mencoba mengadakan penelitian dengan judul : **"Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan PT Jaya Kertas Kertosono, Nganjuk"**

Rumusan Masalah :

1. Adakah pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Jaya Kertas Kertosono Nganjuk?
2. Adakah pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Jaya Kertas Kertosono Nganjuk?
3. Adakah pengaruh yang signifikan antara sistem penggajian terhadap kinerja karyawan di PT Jaya Kertas Kertosono Nganjuk?
4. Adakah pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja, motivasi kerja dan sistem penggajian secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Jaya Kertas Kertosono Nganjuk?

Kajin Teori

Menurut Marwansyah (2013:67) menyatakan bahwa "kinerja" adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Siagian (2014:23) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong paraanggota

organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan.

Menurut Hasibuan (2010:92) dimana dikatakan bahwa motivasi sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu pegawai dapat membangkitkan keinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Menurut Rivai dalam Kadarisman (2012:316) gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

II. METODE PENELITIAN

Teknik Penelitian dan Pendekatan

Sesuai permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah permasalahan kausalitas, yaitu suatu pertanyaan peneliti yang bersifat menghubungkan dua variabel atau lebih. Hubungan variabel dalam penelitian adalah hubungan kausal, yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat. Ada variabel independent (variabel yang mempengaruhi) dilambangkan dengan X dan variabel dependent (dipengaruhi) dilambangkan dengan Y.

Jenis penelitian ini merupakan penelitian diskriptitf kuantitatif yaitu penelitian tentang data yang dikumpulkan dan dinyatakan dalam bentuk angka-angka, meskipun juga berupa data kualitatif sebagai pendukungnya.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Penelitian ini dilakukan di Perusahaan PT Jaya Kertas Kertosono Nganjuk. Berlokasi di Jl. Surabaya – Madiun km 99, Desa Kepuh Kertosono Nganjuk Jawa Timur.

Penelitian dilaksanakan selama 6 bulan, dimulai dari bulan Maret - Agustus 2017.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan yang berstatus karyawan tidak tetap.

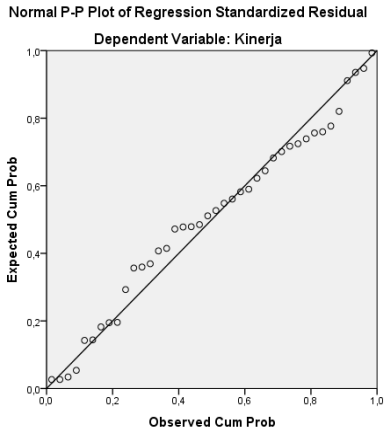
Sampel Menurut Sugiyono (2016:90) “bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan multivariate (korelasi atau regresi ganda) maka jumlah sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti”. Variabel pada penelitian ini ada 4 (independen + dependen), maka jumlah anggota sampel adalah 10 x 4 = 40 yang artinya minimal anggota sampel yang diteliti adalah 40 orang, maka penenliti menentukan sampel yang diteliti yaitu sekitar 40 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik yaitu sampel jenuh.

Menurut Sugiyono (2016:85), sampel jenuh adalah “teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dan hal ini

ditempuh bila jumlah populasi relative kecil

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 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)		
	DISIPLIN	,500	1,999
	MOTIVASI	,914	1,094
	PENGGAJIAN	,529	1,891

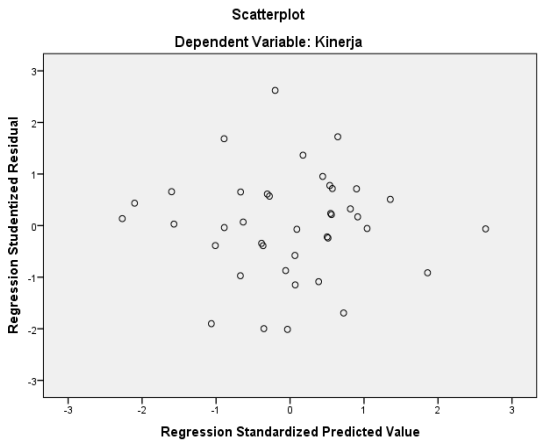
a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Menurut Ghozali (2012:92) 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 hasil output spss pada tabel diatas, diketahui bahwa dalam produk regresi tidak terjadi multikolinieritas atau korelasi yang sempurna antar variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2012:105) menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang terjadi homokedasitisitas atau tidak terjadi heteroskedasitas.



Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SPSS, pada gambar diatas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y

tanpa membentuk pola tertentu maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2012:95-96) 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	1,933	1,914

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai Durbin Watson adalah 1,914. Nilai du untuk variabel bebas yang berjumlah 3 dan dengan sampel 40 adalah sebesar 1,658sehingga 4 – du = 4-1,658 = 2,341. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai du <dw <4-du atau 1,658 < 2,341, yang artinya tidak terjadi autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	3,918	3,855	
	Disiplin Kerja	,401	,099	,487
	Motivasi	,330	,088	,334
	Penggajian	,219	,093	,277

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

$Y= 3,918+0,401X_1+0,330X_2+0,219X_3$

1. Konstanta = 3,918

Apabila variabel disiplin kerja, motivasi, dan penggajian diasumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali (=0), maka variabel Y (kinerja karyawan) memiliki nilai pengaruh sebesar 3,918

2. Koefisien X_1 = 0,401

Bahwa setiap peningkatan variabel disiplin kerja secara positif naik 1 (satuan) akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,401 dengan asumsi variabel lainnya konstan.

3. Koefisien X_2 = 0,330

Bahwa setiap peningkatan variabel motivasi secara positif naik 1 (satuan) akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,330 dengan asumsi variabel lainnya konstan.

4. Koefisien X_3 = 0,219

Bahwa setiap peningkatan variabel penggajian secara positif naik 1 (satuan) akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,219 dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Dari hasil perhitungan SPSS tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel paling dominan yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah variabel disiplin kerja dengan besaran koefesiennya sebesar 0,401.

Analisis Koefisien determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,859[a]	,738	,717

a. Predictors: (Constant), Penggajian, Motivasi, Disiplin
b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai adjusted R adalah 0,717 artinya disiplin kerja, motivasi, dan penggajian mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 71,7%. Berarti masih ada 28,3% yang menjelaskan variabel kinerja karyawan akan tetapi variabel tersebut tidak diteliti dalam penelitian ini

Uji t (parsial)

Coefficients[a]

Model	t	Sig.
(Constant)	1,016	,316
Disiplin Kerja	4,042	,000
Motivasi	3,750	,001
Penggajian	2,364	,024

a. Dependent Variable:Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS *for windows* versi 23 dalam tabel uji t diperoleh nilai signifikan disiplin kerja produk adalah 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t variabel lokasi < 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima.Dari hasil uji parsial (individu) diatas membuktikan bahwa variabel independen disiplin kerja, motivasi, dan penggajian berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kiinerja karyawan.

Uji F (Simultan)

ANOVA[a]

Model		F	Sig.
1	Regression	33,929	,000b
	Residual		
	Total		

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), Penggajian, Motivasi, Disiplin

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS *for windows* versi 23 dalam tabel 4.14 diperoleh nilai F hitung sebesar 33,929 dengan taraf signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji F variabel disiplin kerja, motivasi, dan penggajian< 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_4 diterima. Hasil dari pengujian secara simultan adalah disiplin kerja, motivasi, dan penggajian berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

1. Ada pengaruh disiplin kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Jaya Kertas Kertosono.
2. Ada pengaruh motivasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan di di PT Jaya Kertas Kertosono.

3. Ada pengaruh penggajian secara signifikan terhadap keputusan pembelian di di PT Jaya Kertas Kertosono.
4. Ada pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan penggajian secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Jaya Kertas Kertosono.

IV. DAFTAR PUSTAKA

Batubara K, Pujangkoro, Sugiharto, Buchari, ST, M.Kes, 2013, *Pengaruh Gaji, Upah, dan Tunjangan karyawan PT XYZ*, jurnal, Fakultas Teknik Universitas Sumatera Utara, Volume 3 no 5 Desember 2013

Desi Ratnasari, 2015, *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi Kerja dan Sistem Penggajian* Terhadap Kinerja Karyawan Toko buku Gramedia Kediri, Skripsi tidak dipublikasi, Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Fudin Zainal A. 2013, *Pengaruh Disiplin terhadap kinerja karyawan PT Rekatama Putra Gegana Bandung.* Skripsi Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Winaya Mukti bandung.

Ghozali. 2013. *Mandiri Belajar SPSS (Statistical Product And Service Solution) Untuk Analisis Data & Uji Statistik.* Jakarta: Mediakom

Hasibuan, Malayu S.P 2012 . *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : Bumi

Kadarisman, M. 2012 *Manajemen Kompensasi*, cetakan pertama, jakarta : diterbitkan PT RajaGrafindo Persada

Marwansyah 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi kedua.* Bandung : Alfabeta

Siagian, S. P. 2014. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Sri Wahyuni, 2015, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai RSU Muhammadyah "Surya Melati" Ngletih Kediri*, Skripsi tidak dipublikasi, Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Sugiyono. 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta

Wilson Bangun, 2012. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Penerbit Erlangga Bandung.