ARTIKEL

DETERMINAN KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA CV. PUTRA SEMI MANDIRI KABUPATEN NGANJUK

Oleh:

RETNO DWI LARASATI

14.1.02.02.0259

Dibimbing oleh :

1. **Dhiyan Septa W, S.P., M.M.**
2. **Amat Pintu Batu Silalahi, S.E., M.M.**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

2019

SURAT PERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2019

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap	: Retno Dwi Larasati
NPM	: 14.1.02.02.0259
Telepun/HP	: 085781150083
Alamat Surel (Email)	: retnodwilarasati2896@yahoo.co.id
Judul Artikel	: Determinan Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja di CV. Putra Semi Mandiri Kabupaten Nganjuk
Fakultas – Program Studi	: F.E - Manajemen
Nama Perguruan Tinggi	: Universitas Nusantara PGRI Kediri
Alamat Perguruan Tinggi	: Jalan KH Ahmad Dahlan 76 Mojoroto Kota 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, 4 Februari 2019
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis,
Dhiyan Septa W, S.P., M.M. NIDN. 0730098401	Amat Pintu Batu S, S.E., M.M. NIDN. 0725075601	Retno Dwi Larasati 14.1.02.02.0259

DETERMINAN KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA CV. PUTRA SEMI MANDIRI KABUPATEN NGANJUK

Retno Dwi Larasati
14.1.02.02.0259
FE - MANAJEMEN
retnodwilarasati2896@yahoo.co.id
Dhiyan Septa W, S.P., M.M. dan Amat Pintu Batu Silalahi, S.E., M.M.
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Retno Dwi Larasati: Determinan Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja CV. Putra Semi Mandiri Kabupaten Nganjuk, Skripsi, Manajemen, FE UN PGRI Kediri, 2019. .

Penelitian ini di latar belakangi oleh observasi awal yang peneliti lakukan menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima oleh karyawan belum mampu untuk meningkatkan kinerja, karena dikategorikan rendah. Masih banyak diantara karyawan yang mendapatkan gaji dibawah upah minimum kabupaten. Walaupun ada yang bergaji diatas upah minimum kabupaten tetapi jumlahnya sedikit dan para karyawan sudah banyak yang berkeluarga. Kondisi penggajian seperti ini tentu saja mempengaruhi kinerja karyawan bahkan perusahaan secara keseluruhan.

Tujuan dari penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui kompensasi merupakan determinan terhadap kinerja karyawan di CV Putra Semi Mandiri Kabupaten Nganjuk. (2) Untuk mengetahui motivasi merupakan determinan terhadap kinerja karyawan di CV Putra Semi Mandiri Kabupaten Nganjuk. (3) Untuk mengetahui disiplin kerja merupakan determinan terhadap kinerja karyawan di CV Putra Semi Mandiri Kabupaten Nganjuk. (4) Untuk mengetahui kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan merupakan determinan terhadap kinerja karyawan di CV Putra Semi Mandiri Kabupaten Nganjuk..

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik yang digunakan kausalitas. Sampel yang yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *total sampling* dan sampel yang digunakan sebanyak 40 responden dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan *software SPSS for windows versi 23.*

Kesimpulan dari penelitian ini adalah: (1) Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Putra Semi Mandiri Nganjuk. (2) Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Putra Semi Mandiri Nganjuk. (3) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Putra Semi Mandiri Nganjuk. (4) Kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Putra Semi Mandiri Nganjuk..

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

A. LATAR BELAKANG

Saat ini salah satu penentu kemajuan dan perkembangan suatu Negara adalah Sumber Daya Manusia (SDM), peran dari SDM menjadi faktor utama yang dapat mempengaruhi pertumbuhan ekonomi. *United Nations Development Programme* (UNDP) tahun 2011 juga telah melaporkan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) atau *Human Development Index* (HDI) Indonesia mengalami penurunan dari peringkat 108 pada 2010 menjadi peringkat 124 pada 2012 dari 180 negara. Dan pada 14 Maret 2013 dilaporkan naik tiga peringkat menjadi urutan ke 121 dari 185 negara yang meliputi aspek tenaga kerja, kesehatan, dan pendidikan. (Dellasera, 2015, *Kualitas Pendidikan Indonesia*, http://www.kompasiana.com, diakses 2 Oktober 2018). Dilihat dari hal tersebut menunjukkan kenaikan, tetapi jika dilihat dari jumlah negara yang berpartisipasi, hasilnya tetap saja Indonesia tidak naik peringkat.

Setiap perusahaan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. Dalam hal ini, para pimpinan yang bersangkutan haruslah menetapkan kebijakan-kebijakan yang sejalan dengan pencapaian tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan mencangkup pertumbuhan, laba, produktifitas kesejahteraan karyawan dan sebagainya. Untuk mencapai tujuan tersebut peranan sumber daya manusia sangatlah penting. Secanggih apapun teknologi namun jika tidak dijalankan oleh karyawan dengan baik maka tujuan tidak akan terjadi optimal.

Kesiapan SDM di Negara kita yang masih kurang dalam beberapa bidang untuk bersaing merupakan kondisi yang dihadapi setiap individu di masa sekarang. Hampir tidak ada hal yang tanpa persaingan, baik persaingan dalam proses belajar, dunia usaha, dan bahkan dalam kinerja. Salah satu tolak ukur yang menjadi kunci suksesnya suatu perusahaan yaitu tentang baik tidaknya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Hasibuan (2008:105) berpendapat bahwa “kinerja” merupakan “salah satu persyaratan untuk memperoleh suatu kepangkatan dalam menduduki suatu jabatan”. Kinerja karyawan akan membawa dampak bagi karyawan yang bersangkutan maupun perusahaan tempat ia bekerja. Kinerja bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu kompensasi, motivasi dan disiplin kerja. Dengan pengelolaan

faktor-faktor tersebut maka kinerja pada suatu perusahaan dapat tercapai secara optimal.

Pemberian kompensasi yang sesuai dengan hasil pekerjaan dapat membuat karyawan bekerja secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Namun sebaliknya apabila pemberian kompensasi yang tidak sesuai akan mengakibatkan turunnya semangat kerja yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja. Secara tidak langsung kompensasi menuntut para karyawan agar bisa secara fokus dan konsisten dalam bekerja. Menurut Suwatno (2013: 43), "kompensasi" adalah "pemberian imbalan jasa yang layak dan adil kepada karyawan-karyawan karena mereka telah memberi sumbangan kepada pencapaian organisasi". Hal ini bertujuan untuk meningkatkan produktivitas atau hasil kerja karyawan, atau dengan kata lain adalah untuk meningkatkan efektivitas dan efesiensi kerja tiap karyawan. Tingkat efektivitas ini ditentukan oleh kemampuan, kapasitas dan kapabilitas karyawan yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, sikap, kerjasama dalam tim, kemampuan pemecahan masalah dan berbagai kemampuan manajerial lainnya. Alwi (2017) dalam penelitian yang berjudul pengaruh kompensasi, kompetensiasi terhadap kinerja karyawan CV. XYZ menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Selain kompensasi, faktor motivasi menjadi hal yang penting bagi karyawan. Karyawan yang termotivasi akan merasa lebih bahagia, sehat dan ingin datang untuk bekerja. Kurangnya motivasi karyawan dapat berdampak serius bagi tingkat absensi dan keterlibatan karyawan. Semangat kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan motivasi karyawan agar saling menguntungkan. Menurut Robbin (2010:109) "motivasi adalah proses dimana usaha seseorang diberi energi, diarahkan dengan berkelanjutan menuju terjadinya suatu tujuan". Penelitian yang dilakukan oleh Andreani dan Wijaya (2015) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sinar Abadi jaya Bersama.

Faktor lain yang perlu diperhatikan karena juga dapat mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Kedisiplinan karyawan diperlukan dalam setiap aktivitas kerja agar karyawan bekerja sesuai dengan

peraturan yang ditetapkan pada perusahaan terkait. Menurut Singodimedjo (2016:159), disiplin adalah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan disuatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat. Hal ini dapat di lihat di CV Putra Semi Mandiri karyawan yang hadir tidak tepat waktu.

Permasalahan yang hampir serupa pernah diteliti oleh Arianto (2013) yang berjudul pengaruh kedisplinan kerja, fasilitas kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar yayasan pendidikan luar biasa kabupaten demak, dengan menggunakan metode Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pengajar.

CV Putra Semi Mandiri sesuai dengan penjelasan teoritis tersebut diatas juga mempunyai permasalahan dalam observasi awal yang peneliti lakukan menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima oleh karyawan belum mampu untuk meningkatkan kinerja, karena dikategorikan rendah. Masih banyak diantara karyawan yang mendapatkan gaji dibawah upah minimum kabupaten. Walaupun ada yang bergaji diatas upah minimum kabupaten tetapi jumlahnya sedikit dan para karyawan sudah banyak yang berkeluarga. Kondisi penggajian seperti ini tentu saja mempengaruhi kinerja karyawan bahkan perusahaan secara keseluruhan.

Demikian juga perihal motivasi para karyawan yang bermasalah. Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan hanya bersifat formalitas tanpa memperhatikan nilai rupiahnya. Demikian juga tentang insentif memang dijalankan tetapi dilainya sangat tidak berarti. Masalah berikutnya adalah disiplin kerja. Berbagai hal sering terjadi ditempat kerja yang berhubungan dengan kedisiplinan antara lain keteladanan pimpinan yang belum sesuai setiap pekerjaan yang jarang diterapkan secara jelas dan kondisi ini mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian dan fenomena tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti **"DETERMINAN KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA DI CV. PUTRA SEMI MANDIRI KABUPATEN NGANJUK".**

B. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini menggunakan Pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2016:14) "penelitian kuantitatif" dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandasakan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

Dalam melaksanakan penelitian ini, teknik penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah desain kausal (sebab akibat). Sugiyono (2016:37), "penelitian assosiatif kausal" adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih.

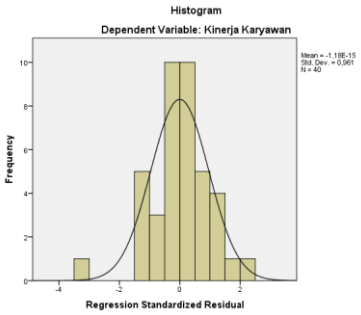
Sugiyono (2016:61), definisi populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik-karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi di CV Putra Semi Mandiri Nganjuk, yaitu sebanyak 40 karyawan.

Arikunto (2010:109), Sampel adalah bagian atau wakil populasi yang diteliti. Populasi yang lebih besar dari 100 responden dapat diambil sebesar 10-15% tergantung dari kebutuhan penelitian dan kemampuan peneliti, tetapi apabila populasi lebih kecil dari 100 responden hendaknya semuanya diambil sebagai sampel. Model penelitian ini dinamakan penelitian populasi atau sensus (Arikunto, 2010:112). Berdasarkan pendapat Arikunto, maka sampel penelitian ini adalah 40 responden. Teknik *sampling* dalam penelitian ini adalah total *sampling*. Dan kemudian di analisis denhgan Regresi Linier Berganda dengan bantuan aplikasi *software* SPPSS 23.0.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas ini dapat dilakukan melalui analisis grafik Berikut hasil uji grafik histogram dan grafik *normal probability plot* yang digunakan pada penelitian ini, dijelaskan pada gambar 1.



Gambar 1
Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram
Sumber: Output SPSS dari data primer yang telah diolah, 2018

Berdasarkan gambar 1 dapat dilihat bahwa data telah berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan gambar tersebut sudah memenuhi dasar pengambilan keputusan, bahwa data memiliki puncak tepat di tengah-tengah titik nol membagi 2 sama besar dan tidak memenceng ke kanan maupun ke kiri, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolienaritas

Berikut hasil uji multikolinieritas dari analisis matrik korelasi antar variabel independen dan perhitungan nilai *Tolerance* dan VIF, ditunjukkan pada tabel 1 dibawah ini.

Tabel 1
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	kompensasi	,826	1,211
	Motivasi	,624	1,602
	Disiplin Kerja	,605	1,653

Pada model regresi yang baik seharusnya antar variabel independen tidak terjadi korelasi atau tidak terjadi multikolinieritas. Berdasarkan tabel 4.7 dapat dilihat bahwa variabel kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,826 ; 0,624 ; 0,605 yang lebih besar dari 0,10 dan VIF sebesar 1,211; 1,602; 1,653 yang lebih kecil dari 10, dengan demikian dalam model ini tidak ada masalah *multikolinieritas*, hal ini berarti antar variabel independen tidak terjadi korelasi.

3. Uji Autokorelasi

Berikut ini hasil uji *Durbin-Watson* (DW *test*) yang nilainya akan dibandingkan dengan menggunakan nilai signifikansi 5%, ditunjukkan pada Tabel 2

Tabel 2
Hasil Uji Autokorelasi

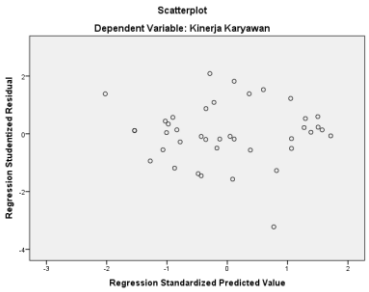
Model	Durbin-Watson
1	2,081

Menurut Ghozali (2011:111) dengan melihat *Durbin Watson* dengan ketentuan du < dw < 4-du jika nilai DW terletak antara du dan 4 - du berarti bebas dari autokorelasi. Berdasarkan tabel di atas nilai DW hitung lebih besar dari (du) = 2,081

dan kurang dari 4 – 1,660 (4-du) = 2,340 atau dapat dilihat pada Tabel 4.8 yang menunjukkan du < d < 4 – du atau 1,660 < 2,081 < 2,340, sehingga model regresi tersebut sudah bebas dari masalah autokorelasi. Hal ini berarti ada korelasi antara kasalahan penganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya).

4. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dengan menggunakan grafik *scatterplot* di tunjukan pada Gambar 2.



Gambar 2
Grafik Scaterplots
Sumber: Output SPSS dari data primer yang telah diolah, 2018

Berdasarkan gambar 2 yang ditunjukkan oleh grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dan ini menunjukkan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini berarti dalam model regresi tidak terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain

5. Pembahasan

a. Determinan Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kompensasi

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS *for windows* versi 23 diperoleh nilai signifikan variabel kompensasi adalah 0,021. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t variabel kompensasi < 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil dari pengujian ini adalah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini berarti bahwa, semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan CV Putra Semi Mandiri. Sesuai dengan jawaban responden, banyak respon positif yang menjawab setuju dengan kompensasi yang diterima karyawan. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Widiarta (2016) menyatakan bahwa kompensasi secara parsial

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV Sinar Abadi.

b. Determinan Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS *for windows* versi 23 diperoleh nilai signifikan variabel motivasi adalah 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t variabel motivasi < 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil dari pengujian ini adalah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini berarti bahwa, semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan CV Putra Semi Mandiri. Sesuai dengan jawaban responden, banyak respon positif yang menjawab setuju dengan motivasi yang dimiliki karyawan. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Widiarta (2016) menyatakan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV Sinar Abadi.

c. Determinan Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS *for windows* versi 23 diperoleh nilai signifikan variabel disiplin kerja adalah 0,011. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t variabel disiplin kerja < 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil dari pengujian ini adalah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini berarti bahwa, semakin baik tingkat disiplin yang dimiliki karyawan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan CV Putra Semi Mandiri. Sesuai dengan jawaban responden, banyak respon positif yang menjawab setuju dengan kompetensi yang dimiliki karyawan. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Arianto (2013) menyatakan bahwa kedisiplinan secara parsial berpengaruh positif terhadap Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak.

d. Determinan Kinerja Karyawan Secara Simultan Ditinjau Dari Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja

Hasil dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai signifikan Uji F sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari tingkat signifikansi yaitu 0,05 atau 5%. H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,643 yang berarti bahwa 64,3% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ke-tiga variabel independen. Dari persentase yang tergolong tinggi tersebut, menunjukkan bahwa masih terdapat variabel lain yang dapat menjelaskan kinerja karyawan, tetapi tidak dikaji dalam penelitian ini yaitu sebesar 35,7%.

D. PENUTUP

1. Simpulan
   a. Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Putra Semi Mandiri Nganjuk.
   b. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Putra Semi Mandiri Nganjuk.
   c. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Putra Semi Mandiri Nganjuk.
   d. Kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Putra Semi Mandiri Nganjuk.
2. Saran
   a. Bagi Perusahaan

      Kinerja kerja karyawan terbukti determinan ditinjau dari kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja, maka CV Putra Semi Mandiri harus mempertahankan kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja yang telah berjalan dan bahkan ditingkatkan lagi menjadi lebih baik.
   b. Kepada Peneliti Selanjutnya

Bagi para peneliti selanjutnya, mengingat masih ada pengaruh dari variabel lain di luar variabel yang ada dalam penelitian ini yakni sebesar 64,3%, maka hasil penelitian ini dapat menjadi bahan untuk melakukan penelitian lanjutan dengan memasukkan variabel lain selain yang sudah dimasukkan dalam penelitian ini yang berjumlah 35,7% seperti : stres kerja, dan komunikasi.

E. DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta: PT Rineka Cipta

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

Dellasera, 2015, *Kualitas Pendidikan Indonesia*, http://www.kompasiana.com, diakses 2 November 2017

Ghozali, Imam, 2011. *Aplikasi Analisis Multivarite dengan SPSS, cetakan.Keempat*. Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, Hani. 2014. 2014. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia Edisi Kedua Cetakan Keduapuluh Satu*. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

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

Hutapea, Parulian dan Thoha, Nurianna. 2008. Kompetensi Plus : *Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.

Kadarisman. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Kadek Ari Setiawan dan Ni Wayan Mujiati. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 12, 2016: 7956-7983 ISSN: 2302-8912

Kartono. 2008. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Manulang, M. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Andi Offset.

Maria Gratia Prima Sarman. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, Motivasi Dan*

Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Provinsi NTT.

Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Edisi Revisi. Cetakan Pertama*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Nawawi, H. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.

Nurlela. 2016. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Lingga Kabupaten Lingga*. Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Maritim Raja Ali Haji Tanjungpinang.

Palan, 2007. *Competency Mangement Teknis Mengimplementasikan MSDM Berbasis Kompetensi Untuk Meningkat Daya Saing Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Rivai, Veithzal & Deddy Mulyadi. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Robbins, Dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Sipil*. Bandung : PT. Refika Aditama.

Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : C.V.Andi Offset.

Sugiyono, 2016. *Metode penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Bandung: CV. Alfabetha.

Sugiyono, 2011. *Statistika Untuk Penelitian. Bandung* :Alfabet

Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kedua.* Jakarta : Kencana Prenada Group.

Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia..

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
FAKULTAS EKONOMI – PRODI MANAJEMEN
UNIT PENJAMIN MUTU

SK Rektor No. 0231.01/UNP-kd/A/III/2016

Alamat : Jalan K.H. Achmad Dahlan No. 76 Telepon : (0354) 771576, 771503, 771495 Kediri

SURAT KETERANGAN

Nomor : 270/B/UPM/Manj-FE-UN PGRI/kd/II/2019
Hal : Uji Plagiarisme
Lampiran : Hasil Pengujian

Dengan ini saya :
Nama : Dhiyan Septa Wihara, S.P.,M.M
Jabatan : Koordinator UnitPenjamin Mutu Prodi Manajemen

menyatakan bahwa :
Nama : RETNO DWI LARASATI

NPM : **14.1.02.02.0259**

Judul Skripsi :

"DETERMINAN KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA CV. PUTRA SEMI MANDIRI KABUPATEN NGANJUK"

telah melakukan pengujian plagiasi atas skripsi dengan predikat *similarity* 30% dan dinyatakan MEMENUHI PERSYARATAN, sehingga dapat mendaftar pada sidang skripsi periode semester genap tahun akademik 2017-2018.

Demikian surat pernyataan ini untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Kediri, 11 Pebruari 2019
Unit Penjaminan Mutu Prodi Manajemen,

Unit Penjamin Mutu UN PGRI KEDIRI Prodi Manajemen

Dhiyan Septa Wihara, S.P.,M.M