

Nofia Margareta Ate

by UNITRI Press

Submission date: 19-Jul-2022 11:58PM (UTC-0400)

Submission ID: 1852858667

File name: Nofia_Margareta_Ate.docx (34.5K)

Word count: 1171

Character count: 7646

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI INDUSTRI KRIPIK TEMPE SARI RASA
KOTA MALANG**

SKRIPSI



**Disusun oleh :
Nofia Margareta Ate
Nim. 2018120116**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADEWI
MALANG
2022**

RINGKASAN

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Industri Kripik Tempe Sari Rasa Kota Malang baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian deskriptif dan verifikatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 24 karyawan yang bekerja di Industri Kripik Tempe Sari Rasa Kota Malang, teknik sampling menggunakan *purposive sampling*. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Hasil regresi linier berganda didapatkan koefisien regresi positif, sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,781. Hasil pengujian uji t didapatkan variabel motivasi kerja sebesar 3,286, variabel disiplin kerja sebesar 4,341, dan variabel kompensasi sebesar 2,737 yang masing-masing lebih besar dari t_{tabel} (2,064) dengan nilai signifikan kurang dari 5% ($p\ value < 0,05$), sedangkan hasil uji F diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($23,735 > 3,010$) dengan nilai signifikan 0,000 ($p\ value < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Industri Kripik Tempe Sari Rasa Kota Malang. Pemilik Usaha dapat memperhatikan faktor-faktor yang sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan motivasi dan kompensasi, selain juga dapat menerapkan disiplin kerja untuk mewujudkan visi dan misi Industri Kripik Tempe Sari Rasa Kota Malang.

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

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Tujuan sebagai indikator keberhasilan dari yang namanya perusahaan dan juga termasuk perusahaan yang nantinya akan dicapai sesuai dengan perencanaannya. Sumber daya yang berasal dari alam menjadi bahan baku dalam beroperasi yang nantinya akan ditentukan oleh sumber daya manusia atau sebagai tenaga kerja dan termasuk teknologi dan juga modal. Kinerja karyawan yang terbilang tinggi tentunya diharapkan oleh perusahaan tersebut (Gunawan, 2020). Sebagaimana yang dijelaskan dalam penelitian bahwa manajemen sumber daya manusia memerlukan target kinerja. Yang nantinya akan mengalami penambahan tenaga kerja yang memiliki tingginya yang terbilang kinerja sehingga nantinya akan memiliki produktivitasnya perusahaan yang menyeluruh dan nantinya akan meningkat dan tentunya akan memiliki pertahanan dari perusahaan dalam melakukan kompetitif secara global (Suryoadi dan Yerri, 2020).

SDM sangat berperan penting dalam melakukan pengelolaan UMKM dan banyak yang mengalami kendala jatuh bangunnya usaha dalam berinovasi secara keilmuan (Gunawan, 2016). UMKM yang terdapat pada adanya perusahaan dengan tingkatan UMKM dimana usaha yang terbilang mikro sebagai yang memiliki produktivitas mulai dari milik individu maupun organisasi yang berbentuk lembaga dimana syarat telah dipenuhi yang tentunya telah diatur dalam UU tersebut (Anggraeni, 2015). Terjadinya masalah krisis yang secara besar-besaran dimana pangan sangat terbatas dan telah terjadi bergesernya perilaku dalam melakukan kegiatan ekonomi yang berskala makro dan juga SDM yang dikelola negara, perlu sekali yang namanya kelanjutan dari penanganan yang berlanjut dengan tujuan melakukan penjagaan kinerja yang didukung oleh program yang didukung (Gunawan, 2015). Seseorang yang didorong nantinya akan menjadi motivasi, dengan semangatnya bekerja untuk mencapai tujuan yang dilakukan oleh tenaga kerja. Tenaga kerja yang nantinya mendapatkan dorongan dengan kerja keras yang terbilang tinggi akan memberikan pengaruh yang terbilang positif dengan hasil yaitu kinerja (Bani dan Sumarmi, 2016).

Teknologi yang berkembang yang berbasis informasi sangat cepat dan hal ini tentunya tidak adanya penerimaan untuk ditolak oleh individu. Tuntutan teknologi yang berkembang sebagai sebuah tuntutan dan juga adanya usaha yang dapat memberi peningkatan kerjanya karyawan yang semakin lancar dengan adanya semangat dari tenaga kerja. Tenaga kerja yang terbilang termotivasi dan bekerja keras yang telah menambah berpengaruhnya karyawan yang berkinerja yang sudah dihasilkan (Emqi, 2021). Menurut Nurjanah (2019) setiap tenaga kerja yang saat bekerja dengan giat perlunya diberikan yang namanya motivasi mulai dari banyaknya

macam cara, yang tentunya harus melaksanakannya dengan sadar yang dimana motivasi tersebut nantinya diharapkan tercapainya tujuan. Dan motivasi inilah yang berperan penting sehingga salah satunya yang harus diperhatikan adalah motivasi pimpinan dan tentunya melakukan usaha dengan harapan kepemilikan tingginya motivasi dalam melakukan tugas dan juga tanggung jawabnya. Bawahan yang mendapatkan motivasi melalui pemberian penanggung jawaban serta kesempatan yang terbilang luas untuk tenaga kerja dengan diputuskan untuk melaksanakan dan juga melakukan penyelesaian dari kerja yang dianut.

Dalam melakukan pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan sejak dari awal, tentunya setiap tenaga kerja mempunyai yang namanya motivasi sehingga mau melakukan tugas yang telah diberikan (Nasution, 2014). Dan motivasi yang terdapat dalam individu berbagai macam yang mendorongnya dan dengan adanya motivasi tersebut akan mudah dipengaruhi sehingga dibutuhkan peran pimpinan dari perusahaan untuk menjadi tolak ukur dan nantinya mampu memutuskan satu pilihan kebijakan yang masih dalam ruang lingkup pelayanan yang sudah diberikannya untuk publik yang nantinya berharap pencapaiannya suatu tujuan. Tenaga kerja yang menjalankan tugasnya karena memiliki motivasi sehingga menggerakkan niat untuk mengerjakan pekerjaannya. Tingginya produktif atau tidaknya motivasi perlu digunakan metode pendekatan pada tenaga kerja. Bekerja dengan motivasi akan berdampak pada produktivitasnya pekerja.

Kinerja dari karyawan terdapat beberapa yang mampu memberikan pengaruhnya yaitu termasuk kompensasi, mulai dari yang dilakukan dengan cara yang tidak secara langsung maupun juga yang langsung. Gaji dan bonus dan juga adanya komisi sebagai kompensasi yang terbilang langsung dan yang termasuk dalam tidak langsung yaitu wewenang dan pelatihan dan juga tanggung jawab serta adanya penghargaan yang dilakukan berdasarkan dari kinerja (Rohayati dan Ai, 2014).

Berdasarkan penjelasan yang sudah dikemukakan peneliti dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Industri Kripik Tempe Sari Rasa Kota Malang”.

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalahnya yaitu:

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Industri Kripik Tempe Sari Rasa Kota Malang?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Industri Kripik Tempe Sari Rasa Kota Malang?

12
3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Industri Kripik Tempe Sari Rasa Kota Malang?

8
4. Apakah Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi bersama sama berpengaruh terhadap kinerja di Industri Kripik Tempe Sari Rasa Kota Malang?

7 1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian yang bertujuan yaitu:

1. Menganalisis motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Industri Kripik Tempe Sari Rasa Kota Malang.
2. Menganalisis Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Industri Kripik Tempe Sari Rasa Kota Malang.
3. Menganalisis Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Industri Kripik Tempe Sari Rasa Kota Malang.
4. Menganalisis Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Industri Kripik Tempe Sari Rasa Kota Malang.

4 1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan Yang Diteliti
Melalui hasil tersebut nantinya menjadikannya landasan dalam melakukan pemberian motivasi untuk tenaga kerja sehingga nantinya menjadikan sebagai tolok ukur dalam bersemangat bekerja dan tercapainya kinerja dari karyawan.
2. Bagi Pihak Akademik
Dengan hasil yang diperoleh nantinya dapat dipertimbangkan dan dijadikan landasan kebutuhan akademik sebagai bentuk melakukan estafet ilmu pengetahuan untuk generasi selanjutnya dan juga untuk pencari informasi sesuai variabel penelitian.
3. Bagi Peneliti
Tentunya akan digunakan untuk dunia kerja yang nantinya akan disesuaikan dengan kondisi lapangan dan juga menjadikan gambaran peneliti serta informasi yang dijadikan pengetahuan yang sewaktu-waktu bermanfaat untuk bidang manajemen motivasi setiap individu yang bekerja.
4. Bagi Pembaca
Penambahan informasi pembaca dalam melakukan pengembangan cara berpikir yang memiliki kapasitas pengetahuan menganalisis suatu masalah saat bekerja.

Nofia Margareta Ate

ORIGINALITY REPORT

21 %
SIMILARITY INDEX

20 %
INTERNET SOURCES

12 %
PUBLICATIONS

5 %
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	rinjani.unitri.ac.id Internet Source	5%
2	stiebp.ac.id Internet Source	3%
3	repository.pelitabangsa.ac.id Internet Source	2%
4	docplayer.info Internet Source	2%
5	Adinda Farhah, Jafar Ahiri, Muh Ilham. "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN", Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi, 2020 Publication	1%
6	publikasi.unitri.ac.id Internet Source	1%
7	eprints.undip.ac.id Internet Source	1%
8	ojs.unsimar.ac.id Internet Source	

1 %

9

repository.unpad.ac.id

Internet Source

1 %

10

Any Isvandiari, Lutfiatul Fuadah. "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri.", Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia, 2017

Publication

1 %

11

adoc.pub

Internet Source

1 %

12

jurnal.unpand.ac.id

Internet Source

1 %

13

Andi Muhammad Rifqi A. Darmawangsa, Suriyanti Suriyanti, Ramlawati Ramlawati. "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar", PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi, 2021

Publication

1 %

14

repository.radenintan.ac.id

Internet Source

1 %

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On