

**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 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 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.

BAB I

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

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.

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.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Anggraeni. (2015). *Laporan Umum Praktik Kerja Lapangan PT. Indo Acidatama Tbk, Kemiri, Kebakkramat, Karanganyar*. Yogyakarta: Jurusan Kesehatan Lingkungan Politeknik Kesehatan.
- Bani & Sumarmi. (2016). *Hubungan Status Gizi Dengan Kejadian Anemia Pada Santriwati Di Pondok Pesantren Darul Ulum Peterongan Jombang*, *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, Vol1, No.1.
- Dajan, Anto. (1984). *Pengantar Metode Statistik Jilid 1*, LP3ES, Jakarta.
- Dimiyati. (2015). *Belajar Dan Pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fauzy, Usman. (2014). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Samarinda*. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 2(3), 172-185.
- Fauzy Emqi dan Aldya Fitra. (2021). *Pengembangan Potensi Diri Dalam Pembelajaran*. *Jurnal Ilmu Pendidikan* Vol 4 (1), 37-44.
- Ghozali. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan. (2015). *Strategi Manajemen Sumberdaya Manusia*. CV. IRDH: Purworketo.
- Gunawan. (2016). *Human Resources Management Based on Islam and Western View*. CV. IRDH: Purwokerto.
- Gunawan. (2020). *An Analyphic of Lecturer's Demographic Factors Affecting Researchpermance in Indonesia*. *International Journal of Research in Businese and Social Science*. Vol 9 No 5 :326-332.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Malayu SP. Hasibuan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. :* Bumi Aksara, Jakarta.
- Masram, Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Nuraini Firman. (2014). *Pengetahuan Masyarakat Tentang Pencegahan Hipertensi Pada Usia Muda Di Wilayah Kerja Puskesmas Dusun RT 1-3 Desa Karang Kecamatan Balong*. *Karya Tulis Ilmiah Tidak Diterbitkan*. Ponorogo: Program Studi Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan UNMUH PONOROGO.
- Nurchayani, Ni Made dan Adnyani, I.G.A Dewi. (2016). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Interventing Pada PT. Sinar Sosro Pabrik Bali*. *EJournal Management Unud*, Vol.5, No.1.
- Rohayati, Ai. (2014). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational*

- Citizenship Behavior : Studi Pada Yayasan Masyarakat Madani Indonesia. Study And Management Reseach Vol XI No 1 : Bandung.*
- Rozarie, C. R. D., & Indonesia, J. T. N. K. R. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sondak, S. H., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2019). *Faktor-Faktor Loyalitas Pegawai Di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).
- Subekhi. Akhmad, Jauhar Mohammad. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prestasi Pustaka, Jakarta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Suryoadi, Yerri. (2012). *Pengaruh Pelatihan Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank MUamalat Indonesia Cabang Semarang*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Veithzal Rivai Zainal, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan . Edisike-7*. Depok: PT Rajagrafindo.
- Wilson Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Glora Aksara Pratama.