

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA UD. TOHU SRIJAYA JUNREJO KOTA BATU**

SKRIPSI



OLEH:

DEBIANA BULU

2016120038

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADDEWI
MALANG
2020**

RINGKASAN

Sumber Daya Manusia berperan penting dalam usaha tercapainya tujuan perusahaan, peningkatan produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan memberi motivasi dalam peningkatan semangat kerja, menerapkan disiplin kerja tinggi dan pemberian kompensasi. Penelitian ini memiliki tujuan guna memahami pengaruh motivasi, disiplin kerja, serta kompensasi pada produktivitas bekerja karyawan di UD. Tohu Srijaya Junrejo Kota batu baik secara stimulant dan parsial. Penelitian ini adalah penelitian yang dilaksanakan menggunakan metode kuantitatif. Sampel penelitian ditentukan dengan metode total sampling supaya semua populasi bisa dijadikan sebagai sampel yakni berjumlah 30 orang. Data yang dikumpulkan menggunakan kuesioner. Data dianalisis dengan regresi linear berganda menggunakan *software* SPSS.

Hasil penelitian memperlihatkan secara parsial motivasi berpengaruh pada produktivitas bekerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} = 4,020$, disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} = 5,905$ dan kompensasi berpengaruh pada produktivitas bekerja karyawan dengan $t_{hitung} = 3,159$. Sementara secara bersama-sama (stimulant) motivasi, disiplin kerja, serta kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan diperoleh $F_{hitung} = 10,065$ setara 53,7%. Organisasi dalam peningkatan produktivitas bekerja karyawan perlu memperhatikan beberapa hal diantaranya memberikan motivasi, menerapkan disiplin kerja, serta pemberian peningkatan gaji atau kompensasi.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) ialah poin terpenting dalam meraih kesuksesan tujuan perusahaan karena karyawan sebagai penggerak dan pelaku utama dalam setiap kegiatan operasional perusahaan. Perusahaan sangat memerlukan SDM yang berkualitas dan berkompeten agar dapat bersaing dan mampu mengembangkan perusahaan untuk bersaing di dunia usaha (Ulber, 2014:11). Upaya meningkatkan mutu sumber daya manusia pada perusahaan perlu memperhatikan beberapa aspek seperti pemberian motivasi, disiplin kerja dan kompensasi untuk meningkatkan produktivitas karyawan (Hasibuan, 2013:25).

Motivasi kerja karyawan yang tinggi mampu memberi semangat untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pimpinan yang memberikan motivasi tepat akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaannya semaksimal mungkin sehingga tercapai tujuan perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Motivasi akan membuat karyawan bekerja keras untuk melakukan pekerjaan dengan benar sehingga tercapai kinerja karyawan yang tinggi (Sardiman, 2014:219). Menurut Sunyoto (2012:161), menjelaskan bahwa adanya motivasi kerja memberi semangat dan mendorong karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik. Motivasi muncul apabila karyawan merasa adanya imbalan atau kompensasi yang didapatkan dari persepsi kerja.

Disiplin kerja mengacu pada perilaku karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan benar dan mentaati peraturan perusahaan. Kedisiplinan pada perusahaan akan mendorong lingkungan kerja yang seimbang dan sehat dikarenakan setiap karyawan melaksanakan peran, fungsi serta tanggung jawabnya sesuai dengan aturan yang diberlakukan. Dalam hal ini, karyawan yang disiplin akan bekerja dengan efisien dan efektif agar terbebas dari pemborosan energi maupun waktu. Perusahaan yang mempunyai karyawan disiplin tinggi akan mempermudah tercapainya tujuan perusahaan dikarenakan aturan atau sistem yang diberlakukan bisa dilaksanakan sebaik mungkin oleh para karyawan untuk meningkatkan kinerja.

Kompensasi yang diterima karyawan akan mampu meningkatkan semangat kerja sehingga mendukung peningkatan produktivitas kerjanya. Kompensasi sebagai bentuk pemberian penghargaan berupa finansial dan kompensasi non finansial. Agar kompensasi itu

berjalan baik dan efektif maka perlu dipertimbangkan asas-asas kompensasi yaitu yang pertama asas adil dan asas layak.

Produktivitas kerja karyawan sangat penting bagi perkembangan usaha, karena maju dan mundurnya suatu usaha dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Produktivitas kerja karyawan yang baik diketahui dari adanya prestasi kerja/ hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang tercapai dalam periode waktu pelaksanaan tugas kerjanya disesuaikan dengan tanggung jawab karyawan.

UD. Tohu Srijaya Junrejo Kota Batu bergerak pada bidang kerajinan kayu seperti alat dapur, meja lipat, tempat tissue, tempat sepatu, tempat sampah, gantungan baju dan rak buku, sehingga diperlukan motivasi dan kompensasi untuk mendorong semangat karyawan bekerja, serta perlu adanya disiplin kerja untuk menjaga kebersihan lingkungan masyarakat. Peningkatan produktivitas kerja karyawan pada UD. Tohu Srijaya Junrejo Kota Batu perlu didukung oleh pemberian motivasi, kedisiplinan kerja dan pemberian kompensasi.

Permasalahan pada UD. Tohu Srijaya Junrejo Kota Batu yaitu tidak menggunakan mesin absen fingerprint sehingga karyawan kadang-kadang terlambat masuk kerja sehingga menurunkan tingkat disiplin. Masalah produktivitas kerja menurun karena beberapa karyawan tidak fokus dalam bekerja sehingga menyebabkan beberapa produk yang diproduksi tidak sesuai pesanan sehingga menyebabkan perusahaan rugi dan tidak laku di pasaran, serta akibat karyawan tidak telitian terdapat beberapa produk yang rusak dan tidak layak jual.

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan tersebut, peneliti melaksanakan penelitian berjudul **“Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada UD. Tohu Srijaya Junrejo Kota Batu”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan permasalahan yang diambil dalam penelitian yakni:

1. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Tohu Srijaya Junrejo Kota Batu?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Tohu Srijaya Junrejo Kota Batu ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Tohu Srijaya Junrejo Kota Batu ?
4. Apakah motivasi, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Tohu Srijaya Junrejo Kota Batu ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari dilaksanakan penelitian ini yakni:

1. Mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Tohu Srijaya Junrejo Kota Batu.
2. Mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Tohu Srijaya Junrejo Kota Batu.
3. Mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Tohu Srijaya Junrejo Kota Batu.
4. Mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompensasi secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Tohu Srijaya Junrejo Kota Batu.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti
Dapat menambah pengetahuan tentang dampak pemberian motivasi, disiplin kerja dan kompensasi dalam upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan.
2. Bagi Pihak Akademik.
Sebagai koleksi pustaka dan kontribusi pemikiran yang baik bagi institusi perguruan Tinggi. Khususnya bagi program S-1 Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang untuk mengembangkan Ilmu pengetahuan di bidang Sumber Daya Manusia.
3. Bagi Perusahaan
Hasil penelitian diharapkan bisa dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam memberikan motivasi, disiplin kerja serta kompensasi guna mengoptimalkan produktivitas kerja karyawan dengan tujuan untuk mengembangkan perusahaan.
4. Bagi peneliti selanjutnya.
Sebagai bahan perbandingan dalam bidang keilmuan khususnya pembahasan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah, Imam. 2012. *Pengantar Bisnis*, Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Aprilianingrum. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Mebel Di Temuwangi Pedan Klaten Jawa Tengah*. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Arikunto, S. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi 6. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ariati, D. 2016. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Ingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Aryawan Pada CV Joyo Wijoyo Kediri*. Artikel Skripsi Fakultas Ekonomi – Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri No.12.1.02.02.0467.
- Bungin, B. 2012. *Metode Penelitan Sosial Format Kuantitatif dan Kualitatif*. Surabaya: Airlangga University.
- Dewi, Kartika. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerjax Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Taspen (PERSERO) Kantor Cabang Utama Medan*. Jurnal Manajemen (Vol. 2, No. 3): Universitas Sumatera Utara
- Foster, Bill. 2011. *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi lima. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2013. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia, Edisi. Kedua*. Yogyakarta : BPF.
- Hasibuan, M. 2013. *Organisasi Dan Motifasi : Dasar Peningkatan Produktifitas*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Hosnawati. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Moderasi*. Skripsi: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ikhsan, 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhada Kinerja Agen melalui Kepuasan Kerja: Studi pada Prudential Life Assurancexdi Makassar*. Jurnal fakultas ekonomi (Vol. 2 No. 1): Hal. 60-69
- Indriyani, dan Farlianto. 2015. *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Paradise Island Furniture*. Jurnal Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Hal.50-61.
- Junaidi, Moh. Mahfud. 2018. *Pengaruh Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Garam Sumenep*. Jurnal Agregat (Vol. 3, No. 2): Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang.
- Kaswan. 2011. *Pelatihan dan Pengembangan untuk meningkatkan kinerja.SDM*. Bandung: CV Alfabeta.
- Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara, A.A. 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Manulang, M. 2011. *Dasar-Dasar Manajemen. Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Nasichah, Aristya Ulin. 2016. *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSPS Bmt Bina Ummat Sejahtera di Kabupaten Jepara*. Jurnal Manajemen (Vol. 6, No. 3): Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang
- Prakoso, Medi. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Art Studio Jakarta Pusat*. Jurnal Ekonomi (Vol. 4, No. 2): Universitas Negeri Yogyakarta
- Pratiwi, Annisa. 2014. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan)*. Jurnal Ekonomi (Vol. 3, No. 1): Universitas Diponegoro Semarang
- Prawirosentono, S. 2013. *“Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan”*. Yogyakarta: BPFE.
- Rachmawati, Kusdyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Rifa’i, M., & Indrihastuti, P. (2018). Kompetensi Karyawan Dampaknya terhadap Keunggulan Bersaing Organisasi Bisnis UMKM. *Jurnal Ekbis: Analisis, Prediksi dan Informasi*, 19(2), 1129-1140.
- Rifa’i, M., Sayekti, R. N. S., & Emilia, E. (2017). Work Aspect Dimension And It’s Influence towards Employee’s Performance In Hospital Organization. *Referensi: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 5(2), 11-24.
- Rifai, Muhamad. 2009. *Hubungan antara Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Berprestasi, dan Komitmen pada Organisasi, dengan Kinerja Dosen pada Universitas dalam Pesantren di Jawa Timur*. Disertasi, Program Studi Manajemen Pendidikan, Program Pascasarjana, Universitas Negeri Malang. <http://mulok.library.um.ac.id/index3.Php/38479.html>. Diunduh 21 feb 2020.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sardiman. 2014. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Bandung: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang. 2015. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simamora. H. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 2 Edisi 1*. Yogyakarta: BPFE.
- Sugiyono. 2011. *Metode penelitian kuantitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Supriyanto. 2012. *Dasar-Dasar Pembelajaran Perusahaan*. Yogyakarta: BPFE.

- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sukidi, dan Wajdi. 2016. *Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya (Vol. 18, No. 2): Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Tjahjadi. 2011. *JIT Purchasing Terhadap Pengaruh Kinerja Produktivitas*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Ulber, Silalahi. 2014. *Kerja Karyawan*. Bandung: Refika Aditama.
- Wiji, Astuti. 2011. *Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara.