

**PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI KERJA, DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada Program Studi Manajemen



OLEH :

ACHMAD ADI LAKSONO
NPM: 19.1.02.02.0154

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2023**

Skripsi oleh:

ACHMAD ADI LAKSONO

NPM: 19.1.02.02.0154

Judul:

**PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI KERJA, DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal:

Pembimbing I



Edy Djoko S., M.M.
NIDN. 0715106203

Pembimbing II



Sigit Wisnu Setya Bhirawa, M.M.
NIDN : 0720108202

Skripsi oleh:

ACHMAD ADI LAKSONO

NPM: 19.1.02.02.0154

Judul:

**PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI KERJA, DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri
Pada tanggal: 18 Juli 2023

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:


1. Ketua : Edy Djoko S., M.M.

2. Penguji I : Zulistiani, M.M.

3. Penguji II : Sigit Wisnu Setya Bhirawa, M.M.



Mengetahui,
Dekan FEB,



Dr. Subagyo, M.M
NIDN. 0717066601

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Achmad Adi Laksono
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat/tgl. lahir : Kediri/ 23 Oktober 1999
NPM : 19.1.02.02.0154
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 03 Juli 2023
Yang Menyatakan



Achmad Adi Laksono
NPM. 19.1.02.02.0154

Motto:

“Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras. Tidak ada keberhasilan tanpa kebersamaan. Tidak ada kemudahan tanpa doa.” – Ridwan Kamil

Kupersembahkan karya ini buat:

Keluarga tercinta.

ABSTRAK

Achmad Adi Laksono: Pengaruh Disiplin, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan, Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2023.

Kata kunci: kinerja, disiplin, motivasi, kompensasi

Penelitian ini dilatarbelakangi bahwa sebuah perusahaan dapat berkembang dengan sangat pesat apabila di dalamnya memiliki banyak SDM yang berkompeten di bidangnya, sebaliknya apabila SDM yang bekerja di sebuah perusahaan itu tidak berkualitas maka perkembangan perusahaan tersebut juga akan terhambat. Sehingga para manajer diharapkan dapat membuat para karyawan yang bekerja di bawah pimpinannya memiliki tingkat semangat kerja tinggi agar dapat menyelesaikan tugasnya dengan optimal dan hasil yang memuaskan, dengan itu tercapai peningkatan hasil kerja yang biasa disebut dengan kinerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode hubungan kausal. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 40 karyawan, yang didapat menggunakan analisis multivariete dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan *software SPSS for windows* versi 25. Kesimpulan hasil dari penelitian ini adalah (1) disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (3) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (4) disiplin, motivasi, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kami panjatkan kehadirat Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan.

Skripsi dengan judul “Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan” ini ditulis guna memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M.) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Pada kesempatan ini diucapkan terimakasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1. Dr. Zainal Afandi, M.Pd. selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri yang selalu memeberikan dorongan motivasi kepada mahasiswa.
2. Dr. Subagyo, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Restin Meilina, M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri.
4. Edy Djoko S., M.M. Selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Sigit Wisnu Setya Bhirawa, M.M. Selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini
6. Segenap Dosen dan Karyawan Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri atas segala dedikasinya selama ini.

7. Kedua orang tua penulis yang senantiasa memberikan do'a dan dukungan, baik dukungan moral atau material bagi penulis.

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan masukan, kritik, dan saran-saran, dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Kediri, 03 Juli 2023

ACHMAD ADI LAKSONO

NPM: 19.1.02.02.0154

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan Masalah.....	4
D. Rumusan Masalah	5
E. Tujuan Penelitian.....	5
F. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II : KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS	7
A. Kajian Teori.....	7

1. Kinerja.....	7
2. Disiplin Kerja.....	9
3. Motivasi Kerja.....	11
4. Kompensasi.....	14
B. Penelitian Terdahulu	16
C. Kerangka Berpikir.....	17
D. Kerangka Konseptual	19
E. Hipotesis.....	20
BAB III : METODE PENELITIAN	21
A. Variabel Penelitian	21
1. Identifikasi variabel penelitian.....	21
2. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	21
B. Pendekatan dan Teknik Penelitian	22
1. Pendekatan Penelitian	22
2. Teknik Penelitian.....	22
C. Tempat dan Waktu Penelitian	23
1. Tempat Penelitian.....	23
2. Waktu Penelitian	23
D. Populasi dan Sampel	23
1. Populasi.....	23
2. Sampel.....	24
E. Instrumen Penelitian.....	24

1. Pengembangan Instrumen	24
2. Validitas dan Reliabilitas	26
F. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	28
1. Sumber Data.....	28
2. Teknik Pengumpulan Data.....	28
G. Teknik Analisis Data.....	29
1. Teknik Analisis Deskriptif	29
2. Uji Asumsi Klasik.....	30
3. Analisis Regresi Linier Berganda	32
4. Uji Koefisien Determinasi	32
5. Uji Hipotesis	32
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	35
A. Gambaran Umum Subjek Penelitian.....	35
1. Sejarah Perusahaan.....	35
2. Lokasi Perusahaan.....	36
3. Visi dan Misi.....	36
4. Struktur Organisasi	37
B. Gambaran Umum Responden	37
1. Deskripsi Karakteristik Responden.....	37
2. Deskripsi Data Variabel	39
C. Analisis Data	45
1. Uji Asumsi Klasik.....	45

2. Analisis Regresi Linier Berganda	49
3. Koefisien Determinasi (R^2).....	50
D. Uji Hipotesis.....	51
1. Uji t (Parsial).....	51
2. Uji F (Simultan)	52
E. Pembahasan.....	52
 BAB V : SIMPULAN DAN SARAN.....	 55
A. Simpulan.....	55
B. Saran.....	55
 DAFTAR PUSTAKA	 57
LAMPIRAN.....	59

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	16
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Penelitian	22
Tabel 3. 2 Pengembangan Instrumen	25
Tabel 3. 3 Nilai Skala Responden	25
Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas.....	26
Tabel 3. 5 Hasil Uji Reliabilitas	27
Tabel 4. 1 Data Jenis Kelamin Responden.....	38
Tabel 4. 2 Data Usia Responden	38
Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja	39
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja.....	41
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja	42
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi.....	43
Tabel 4. 7 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnoov.....	47
Tabel 4. 8 Hasil Uji Multikolinieritas	47
Tabel 4. 9 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	49
Tabel 4. 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi	50
Tabel 4. 11 Hasil Uji t.....	51
Tabel 4. 12 Hasil Uji F	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	19
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	37
Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas.....	46
Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	48

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	60
Lampiran 2 Output SPSS Uji Validitas.....	65
Lampiran 3 Output SPSS Uji Reliabilitas.....	69
Lampiran 4 Output SPSS Uji Normalitas	70
Lampiran 5 Output SPSS Uji Multikolinieritas	71
Lampiran 6 Output SPSS Uji Heteroskedastisitas	72
Lampiran 7 Output SPSS Analisis Regresi Linier Berganda.....	73
Lampiran 8 Output SPSS Uji Koefisien Determinasi	74
Lampiran 9 Output SPSS Uji t.....	75
Lampiran 10 Output SPSS Uji F.....	76
Lampiran 8 Surat Ijin Penelitian	74
Lampiran 9 Surat Balasan Penelitian	75
Lampiran 10 Berita Acara Kemajuan Skripsi	76

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebuah perusahaan dituntut untuk mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang cepat dan mampu menghadapi permasalahan yang kompleks pada era globalisasi saat ini. Berbagai cara dilakukan agar perusahaan yang dijalankannya mengalami kemajuan dan dapat berkembang secara pesat, serta dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain. Salah satu sumber daya perusahaan yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan adalah sumber daya manusia, karena merupakan subyek pelaksana kegiatan dan kebijakan operasional perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah unsur utama dalam perusahaan yang dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja di lingkungan suatu perusahaan penggerak dalam pencapaian tujuannya. Sebuah perusahaan dapat berkembang dengan sangat pesat apabila di dalamnya memiliki banyak SDM yang berkompeten di bidangnya, sebaliknya apabila SDM yang bekerja di sebuah perusahaan itu tidak berkualitas maka perkembangan perusahaan tersebut juga akan terhambat. Sehingga para manajer diharapkan dapat membuat para karyawan yang bekerja di bawah pimpinannya memiliki tingkat semangat kerja tinggi agar dapat menyelesaikan tugasnya dengan optimal dan hasil yang memuaskan, dengan itu tercapai peningkatan hasil kerja yang biasa disebut dengan kinerja.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral/etika (Afandi, 2018:83). Bagaimana perusahaan menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja. Kinerja karyawan tidak akan berjalan mulus tanpa adanya faktor disiplin kerja.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Afandi, 2018:183). Dengan adanya disiplin kerja akan membuat karyawan untuk mematuhi segala peraturan dan kebijakan-kebijakan yang berlaku pada perusahaan, sehingga kinerja yang dihasilkan akan lebih optimal. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Shihab, et al., 2022) mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain disiplin kerja, motivasi kerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja. Motivasi kerja adalah suatu kekuatan yang dapat digunakan untuk memberi dorongan kepada individu manusia sehingga bersemangat dalam melakukan berbagai kegiatan (Karyoto, 2016:110). Apabila seseorang memiliki motivasi yang tinggi maka dia akan melakukan pekerjaan tersebut dengan maksimal dan juga sebaliknya, apabila seseorang tidak memiliki motivasi

dalam bekerja maka tidak akan ada hal-hal baru yang bisa dia lakukan demi tercapainya target suatu perusahaan. Pada penelitian (Sari & Pancasasti, 2022) mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, kompensasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung dan tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2017:118). Ditinjau dari sisi perusahaan, pemberian kompensasi akan selalu dikaitkan dengan kuantitas, kualitas, dan manfaat jasa yang dipersembahkan oleh karyawan bagi perusahaan tempatnya bekerja. Pemberian kompensasi kepada karyawan tersebut akan mempengaruhi tujuan perusahaan dapat dicapai, bahkan dapat mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan tersebut. Pada penelitian (Arman, et al., 2022) mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan perlu melakukan berbagai transformasi agar dapat bersaing dengan kompetitor dalam mendapatkan pangsa pasar yang ada, maka dari itu perlu mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, bahwa adanya permasalahan terkait dengan disiplin kerja, bahwa masih ada beberapa karyawan yang tidak mentaati peraturan yang berlaku. Selain itu terdapat beberapa masalah terkait motivasi, yaitu kurangnya kesempatan yang diberikan

perusahaan kepada karyawan untuk melakukan promosi jabatan dan prestasi kerja yang dihasilkan karyawan masih sedikit. Permasalahan lainnya juga terdapat pada variabel kompensasi yaitu pemberian kompensasi yang kurang sesuai dengan SOP, hal tersebut dapat menurunkan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik membuat penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat diidentifikasi masalah yang terjadi sebagai berikut:

1. Masih ada beberapa karyawan yang tidak mentaati peraturan yang berlaku.
2. Kurangnya motivasi kerja yang diberikan sehingga berpengaruh terhadap kinerja.
3. Kompensasi yang diberikan kurang sesuai dengan SOP.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, adapun batasan dalam penelitian ini yaitu peneliti hanya meneliti pada faktor yang dilihat dari disiplin, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah disebutkan sebelumnya, maka dapat didapat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan?
1. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah disiplin, motivasi, dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2. Menganalisis motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Menganalisis kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
4. Menganalisis disiplin, motivasi, dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu manfaat dan kontribusi sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan dan kemajuan dibidang manajemen.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan bermanfaat sebagai masukan dalam pengambilan keputusan mengenai pengaruh disiplin, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Arikunto, S. (2013). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arman, A., Pramono, R., & Supardi, S. (2022). Analisis Motivasi, Kompensasi Dan Kompetensi Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pt Adhiyasa Bangkinang Kabupaten Kampar. *Menara Ilmu*, 16(2), 137–148.
- Bangun, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Fahmi. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Firwish, S. (2020). PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT GRAHA DWI PERKASA. *Rekaman: Riset Ekonomi Bidang Akuntansi dan Manajemen*, 4(2), 265-277.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program (IBM. SPSS) (8th ed.)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Karyoto. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen - Teori Definisi dan Konsep*. Yogyakarta: CV Andi Offest.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sari, B. P., & Pancasasti, R. P. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Shinko Plantech Banten. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 1–14.

- Shihab, M. R., Prahiawan, W., & Maria, V. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. So Good Food Manufacturing. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(3).
- Shofwani, S. A., & Hariyadi, A. (2019). PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIVERSITAS MURIA KUDUS. *Jurnal STIE Semarang*.
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Tamba.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.