



**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(pada. CV Mitra Manshur)**

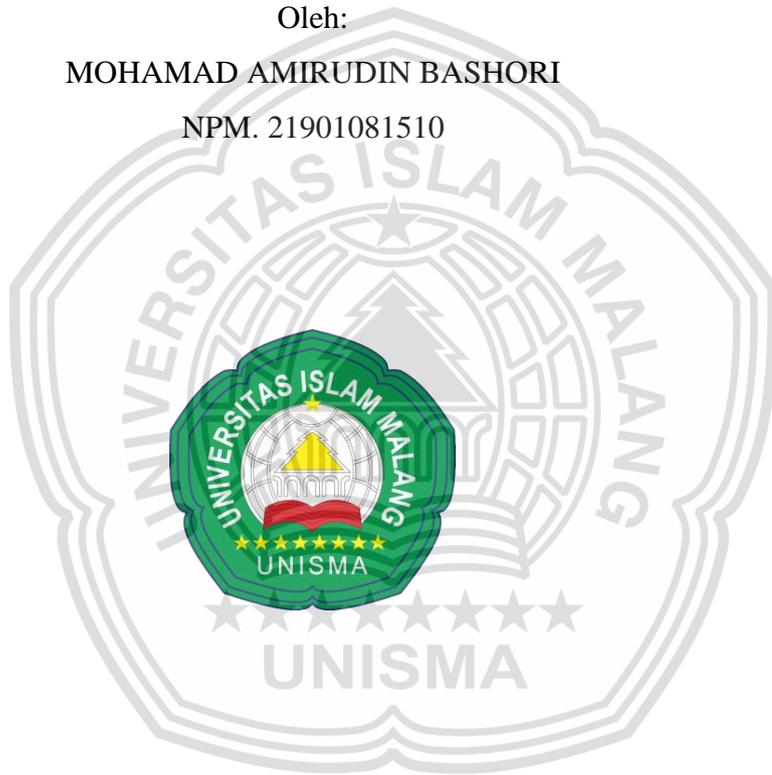
SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh:

MOHAMAD AMIRUDIN BASHORI

NPM. 21901081510



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

2023

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Mitra Mansur. Populasi dalam penelitian adalah karyawan CV. Mitra Mansur yang berjumlah 42 karyawan. Sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian sampel jenuh atau sensus dan menggunakan alat analisis SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dan secara parsial kompensasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai



Abstract

This research was conducted to determine and analyze the influence of compensation, motivation and work discipline on the performance of CV employees. Mitra Mansur. The population in the study were CV employees. Mitra Mansur, totaling 42 employees. Meanwhile, the sampling technique used in this research is a saturated sample or census research and uses the SPSS analysis tool. The research results show that compensation, motivation and work discipline simultaneously influence employee performance and partially compensation, motivation and work discipline influence employee performance.

Keywords: compensation, motivation, work discipline, employee performance



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan zaman yang semakin maju pesat disertai perkembangan teknologi tinggi mengharuskan perusahaan untuk selalu beradaptasi terhadap perubahan dengan cara mempelajari hal-hal baru dan mengikuti kemajuan teknologi. Untuk bisa tetap bertahan dalam menghadapi persaingan global salah satunya dengan mengelola manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mempunyai peranan sangat penting dalam menjalankan suatu perusahaan.

Keberhasilan pada sebuah perusahaan bergantung pada produktifitas karyawannya, sehingga produktivitas menjadi suatu bahan peninjauan yang sangat penting untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai pada suatu perusahaan. Seorang karyawan harus mampu memiliki kualitas yang baik sehingga dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan. Setiap perusahaan akan mengharapkan karyawannya mampu memiliki prestasi kerja yang baik. Perusahaan dapat melihat prestasi suatu karyawan melalui kegiatan dan hasil kerja yang dicapai atau ditunjukkan oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya guna menunjang tujuan perusahaan. Dengan kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja yang baik akan dapat mempengaruhi prestasi dan kinerja karyawan.

Dalam pengelolaan sebuah perusahaan atau lembaga, pemberian kompensasi kepada karyawan akan memberikan dorongan lebih untuk bekerja. Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Adanya kompensasi berupa bonus, hadiah maupun penghargaan juga akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan. Karyawan akan merasa termotivasi dan

bersemangat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan serta akan muncul dorongan karyawan untuk berprestasi (Nawawi, 2016).

Kompensasi adalah keseluruhan pendapatan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi, baik bersifat finansial maupun nonfinansial (Suparyadi, 2017). Kompensasi merupakan pendapatan yang berbentuk uang atau barang yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas jasa yang diberikan. Tanpa kompensasi yang memadai, pegawai yang ada sekarang cenderung keluar dari organisasi yang berakibat organisasi mengalami kesulitan dalam replacement, terlebih dalam recruiting (Hasibuan, 2017).

Selain itu, dalam menjalankan setiap aktivitas atau kegiatan di perusahaan. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, karena apabila seorang karyawan mempunyai rasa motivasi yang tinggi, yang tercipta dari diri sendiri maka ia telah mempunyai keinginan untuk bekerja dengan tekun untuk mencapai prestasi kerja yang baik.

Handoko dalam Andriani, dkk., (2020) menyatakan motivasi merupakan suatu dorongan dalam mencapai tujuan karena dipengaruhi oleh keadaan dalam pribadi seseorang. Artinya motivasi yang ada pada seseorang adalah kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Sutrisno (2015:109) motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong perilaku seseorang untuk melakukan suatu aktivitas yang ditentukan dan juga seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Motivasi adalah kekuatan dorongan yang akan mewujudkan suatu perilaku, guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Terbentuknya suatu motivasi adalah dari sikap seseorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja, motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan, yang terarah untuk mencapai tujuan perusahaan, sikap

mental merupakan kondisi mental, yang mendorong diri karyawan dan memberikan kedisiplinan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Perusahaan juga harus memperhatikan masalah disiplin kerja pada karyawan. Sebagaimana Singodimedjo dalam Edy Sutrisno, (2016: 86). Menyatakan bahwa “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”. Tanpa disiplin yang baik sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingat anggota instansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan. Menurut (Sutrisno, 2020) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja yang tinggi dapat dibentuk dengan adanya kesadaran setiap pimpinan perusahaan untuk memberikan arahan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan, dengan demikian karyawan dapat lebih memahami tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan yang berkualitas dapat berdampak positif bagi keberlangsungan hidup sebuah perusahaan (Rivai & Basri, 2019).

Menurut Mangkunegara, (2016). Kinerja adalah prestasi atau kemampuan yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan untuk mencapai suatu tujuan di dalam organisasi. Apabila kinerja karyawan baik maka tujuan

perusahaan akan mudah tercapai. Begitu sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk maka tujuan perusahaan akan sulit tercapai. Dengan kata lain kinerja merupakan hasil yang diharapkan dari suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penelitian ini mengambil judul ***“PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI CV. MITRA MANSUR”***.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang terdapat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja CV.Mitra mansur?
2. Bagaimana Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Mitra Mansur?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Mitra Mansur?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Mitra Mansur?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah tersebut, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh seberapa besar pengaruh kompesasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Mitra Mansur.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Mitra Mansur.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Mitra Mansur.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap karyawan CV. Mitra Mansur.

1.3.2 Manfaat Penelitian

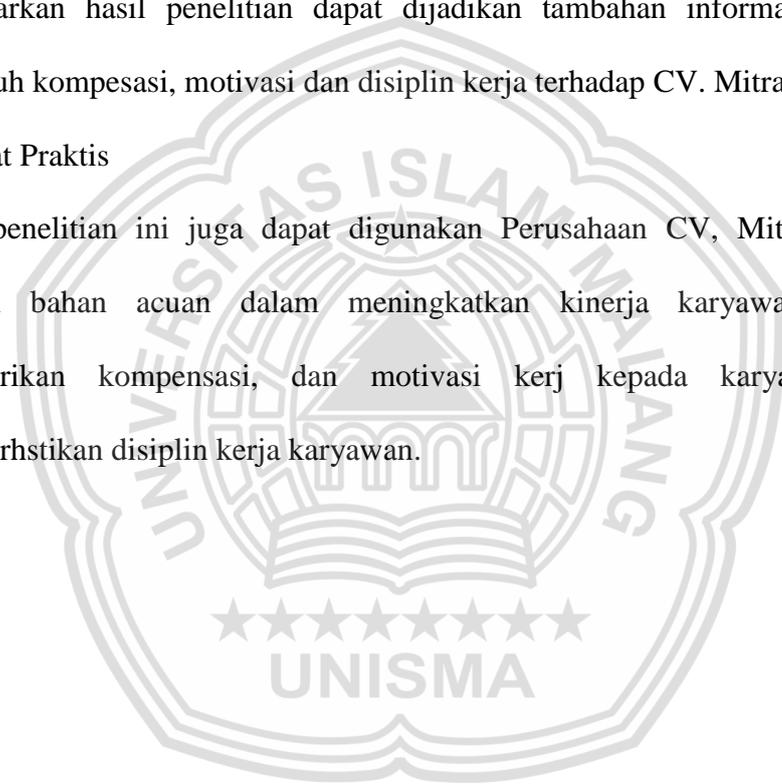
Manfaat penelitian yang dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah:

a. Manfaat Teoritis

Berdasarkan hasil penelitian dapat dijadikan tambahan informasi tentang pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap CV. Mitra Mansur.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini juga dapat digunakan Perusahaan CV, Mitra Mansur sebagai bahan acuan dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan kompensasi, dan motivasi kerja kepada karyawan dan memperhatikan disiplin kerja karyawan.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Variabel kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
- b. Variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- c. Variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- d. Variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5.2 Keterbatasan

Dalam penelitian ini, peneliti mempunyai beberapa keterbatasan yaitu sebagai berikut:

- a. Penelitian ini hanya dilakukan di lingkungan CV. Mitra Mansur.
- b. Penelitian ini hanya menganalisis variabel kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja sebagai faktor penentu kinerja karyawan, sehingga untuk penelitian selanjutnya bisa menggunakan variabel-variabel yang lain untuk penentuan kinerja karyawan.
- c. Penelitian ini memerlukan waktu lama karena tempat penelitiannya di Kabupaten Lamongan sedangkan peneliti ada di Malang sehingga untuk survey tempat memerlukan waktu yang lama.

5.3 Saran

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan terkait variabel kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Mitra Mansur, penelitian ini memiliki beberapa saran, yaitu:

- a. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk pihak-pihak yang akan melaksanakan penelitian lebih lanjut dianjurkan agar:

- 1) Menambahkan variabel lagi yang berbeda pada penelitian berikutnya agar bisa memperkuat pendapat.
- 2) Digunakan model penelitian lain untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih baik lagi.
- 3) Bisa menambahkan jumlah responden dan populasi yang lebih banyak dalam penelitiannya agar memperoleh hasil yang lebih sempurna.



DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Andriani, Helmina, dkk. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu.
- Antika, Nurindah Dwi dkk. 2021. *Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono*. *Jurnal Manajemen dan Organisasi (JMO)* Vol 12, No.2.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : PT Rineka Cipt
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4)*. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap, Sandhi Fialy dan Satria Tirtayasa. 2020. *Pengaruh motivasi , disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II kantor cabang kualanamu*. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Vol 3 , No 1
- Hasibuan, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. 2016. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heriyanto. 2020. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen* Vol 12 , No 1
- Indriantoro, Nur and Bambang Supomo. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Edisi 1. Cetakan ke-12. Yogyakarta: BPFE.
- Indriantoro, Nur and Bambang Supomo. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Edisi 1 Cetakan ke-12. Yogyakarta: BPFE.
- Lumbatobing ,Titi swarni dkk. 2021. *Pengaruh motivasi kerja, kepuasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Indonesia Connect Plus Medan*. *Jurnal Paradigma Ekonomika* Vol. 16 No.1.
- M. Kadarisman, 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi 1 Cetakan 2. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Moehariono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada
- Nawawi, Hadari. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada.
- Rivai, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke praktek*. Bandung: Ranjang Rafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Simanjuntak, P. J. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Depok: Lembaga Penerbit FEUI.
- Siswanto, H. 200). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Cetakan ke-7. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno,Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta :

