PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN GUDANG DI PT. DUA KELINCI PATI

Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan jenjang pendidikan
Strata satu (S1) pada Fakultas Ekonomi
Universitas Muria Kudus

Diajukan Oleh :

PUJI LESTARI

NIM. 2010-11-060

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS MURIA KUDUS

TAHUN 2014

PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA,
DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN GUDANG DI PT. DUA KELINCI PATI

Skripsi ini telah disetujui dan dipertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Skripsi

Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus

Kudus, 2014

Mengetahui,
Ketua ProgDi

NOOR AZIS, SE, MM
NIS. 0610701000001179

Pembimbing I

Dra. Hj. PANCA WINAHYUNINGSIH, MM
NIS. 0610702010101022

Mengetahui,
Dekan

Dr. H. MOCHAMAD EDRIS, Drs, MM
NIS. 0610702010101021

Pembimbing II

Hj. FITRI NUGRAHENI, SE, MM
NIS. 0610701000001196

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

Dan carilah dari apa yang dikaruniakan Allah untuk kebahagiaan akhiratmu dan janganlah kamu melupakan kebahagiaan di dunia

(Q.S.Al Qashash: 77)

Ingatlah, dengan mengingat nama Allah SWT dapat menentramkan hati

(Ar-Ra'd : 28)

Persembahan :

Kedua orang tuaku yang tercinta

Suamiku tercinta

Putriku tercinta

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah syukur kepada Allah SWT atas limpahan rahmat, taufik, hidayah dan inayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN GUDANG DI PT. DUA KELINCI PATI**. Skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu persyaratan menyelesaikan jenjang pendidikan Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus.

Skripsi ini tidak akan berhasil tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak, untuk itu penulis menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga tersusunnya skripsi ini, terutama kepada :

1. Bapak Dr. H. Mochamad Edris, Drs, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi UMK.
2. Ibu Dra. Hj. Panca Winahyuningsih, MM selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
3. Ibu Hj. Fitri Nugraheni, SE, MM selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Noor Azis, SE, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UMK.

5. Seluruh Dosen-Dosen Program Studi Manajemen yang telah memberikan ilmu-ilmunya kepada penulis.
6. Manajer Gudang PT. Dua Kelinci Pati Bapak Fx. Rudi Handoko, terima kasih atas data dan informasi serta motivasi sehingga saya bisa melanjutkan jenjang S1 ini.
7. Bapak Ibu tercinta yang telah memberikan do'a dan semangat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
8. Suami dan putriku tercinta terima kasih atas do'a dan semangat yang telah diberikan dalam penyusunan skripsi ini.
9. Semua pihak pendukung yang lain tidak bisa saya sebutkan satu-persatu

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu penulis mohon para pembaca memberikan kritik dan saran sebagai bahan masukan penulis. Akhir kata semoga skripsi ini bermanfaat Amin.

Kudus, Agustus 2014

Puji Lestari

NIM. 2010-11-060

ABSTRAKSI / RINGKASAN

UNIVERSITAS MURIA KUDUS

FAKULTAS EKONOMI JURUSAN MANAJEMEN

STATUS TERAKREDITASI B

STRATA 1 : 2014

A. Nama Penyusun : **PUJI LESTARI**
B. Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN GUDANG DI PT. DUA KELINCI PATI**
C. Jumlah Halaman : Permulaan xiii, isi 78, Tabel 14 , Gambar 1
D. Ringkasan :

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. fenomena yang ada di PT. Dua Kelinci Pati, tidak tercapainya target pendapatan, masalah lain yang dialami perusahaan yaitu kompensasi berupa tunjangan kesehatan, hari raya dll, dirasa perlu peningkatan, terjadi perbedaan-perbedaan tersebut dapat menimbulkan konflik kerja antar individu, tingkat absensi karyawan baik karyawan yang ijin, tanpa keterangan jelas dan sakit yang relatif tinggi sehingga menyebabkan terganggunya proses produksi.

Rumusan masalah tersebut adalah: Apakah ada pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dua Kelinci Pati secara baik secara parsial maupun berganda?. Tujuan dari penelitian ini yaitu menguji pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada . Dua Kelinci Pati baik secara parsial maupun berganda.

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, sedangkan independennya adalah kompensasi, disiplin kerja, dan konflik kerja. Jenis data yang digunakan adalah data subyek. Sumber data yang digunakan data primer berupa kuesioner serta data sekunder berupa profil PT.Dua Kelinci Pati.

Populasi dalam peneliti sebanyak 118 karyawan bagian gudang PT. Dua, Sampel yang berdasarkan rumus slovin dihasilkan sebanyak 54 karyawan sebagai responden, teknik pengambilan dengan *purposive sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Pengolahan data menggunakan *tabulating* dan proses dengan program komputer. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan pengujian hipotesis menggunakan uji secara parsial (uji t), dan uji secara berganda (uji F), serta koefisien determinasi (R^2).

Berdasarkan hasil analisis data mengenai pengaruh pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dua Kelinci Pati, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh positif signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Dua Kelinci Pati dengan nilai t hitung 6,742 > t tabel 2,009 dan Sig. 0,000 < 0,05, maka dinyatakan bahwa Ha yang menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja diterima.
2. Ada pengaruh positif signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dua Kelinci Pati dengan nilai t hitung 7,010 > t tabel 2,009 dan Sig. 0,000 < 0,05, maka dinyatakan bahwa Ha yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja diterima.
3. Ada pengaruh negatif signifikan antara konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dua Kelinci Pati dengan nilai t hitung -2,246 > t tabel -2,009 dan Sig. 0,029 < 0,05, maka dinyatakan bahwa Ha yang menyatakan konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja diterima.
4. Ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi, disiplin kerja, konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dua Kelinci Pati dengan nilai F hitung 100,973 > F tabel 2,790 dan Sig. 0,000 < 0,05, maka dinyatakan bahwa Ha yang menyatakan kompensasi, disiplin kerja, konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja diterima.

E. Daftar buku yang digunakan : 21 (tahun 2001-2013).

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN PENGESAHAN..... ii

MOTTO DAN PERSEMBAHAN..... iii

KATA PENGANTAR iv

RINGKASAN / ABSTRAKSI vi

DAFTAR ISI viii

DAFTAR TABEL xii

DAFTAR GAMBAR xiii

BAB I. PENDAHULUAN 1

1.1. Latar Belakang..... 1

1.2. Ruang Lingkup 5

1.3. Perumusan Masalah 5

1.4. Tujuan Penelitian 6

1.5. Kegunaan Penelitian 8

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA …..... 8

2.1. Kompensasi 8

2.1.1. Pengertian Kompensasi 8

2.1.2. Tujuan Kompensasi 9

2.1.3. Jenis Kompensasi 10

2.1.4. Sistem Kompensasi 11

2.1.5. Indikator Kompensasi 12

Halaman

2.2. Disiplin Kerja 12

2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja 12

2.2.2. Model Pendekatan Disiplin 13

2.2.3. Macam-Macam Disiplin Kerja 15

2.2.4. Teknik Pengukuran Disiplin Kerja Karyawan 16

2.2.5. Indikator Disiplin Kerja 16

2.3. Konflik Kerja 17

2.3.1. Pengertian Konflik Kerja 17

2.3.2. Sumber-Sumber Konflik 18

2.3.3. Indikator Konflik Kerja 19

2.4. Kinerja Karyawan 20

2.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan 20

2.4.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja 22

2.4.3. Jenis-Jenis Penilaian Kinerja 24

2.4.4. Pengukuran Kinerja 25

2.4.5. Indikator Kinerja 26

2.5. Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan 27

2.6. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan 28

2.7. Hubungan Konflik Kerja dengan Kinerja Karyawan 28

2.8. Penelitian Terdahulu 29

2.9. Kerangka Pemikiran Teoritis 33

2.10. Hipotesis 34

BAB. III. METODE PENELITIAN 35

Halaman

3.1. Rancangan Penelitian 35

3.2. Variabel Penelitian 35

3.3. Jenis dan Sumber Data 38

3.4. Populasi dan Sampel 39

3.5. Pengumpulan Data 40

3.6. Pengolahan Data 41

3.7. Uji Instrumen 42

3.8. Analisis Data 43

3.8.1. Analisis Deskriptif 43

3.8.2. Analisis Kuantitatif 44

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN 48

4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian 48

4.1.1. Sejaraj Singkat Berdirinya PT. Dua Kelinci Pati 48

4.1.2. Sejarah dan Status Perusahaan PT. Dua Kelinci Pati 49

4.1.3. Keadaan Lokasi Pabrik dan Sekitarnya 50

4.1.4. Manajemen Perusahaan 51

4.1.5. Ketenagakerjaan 52

4.1.6. Sistem Penggajian 52

4.1.7. Fasilitas 52

4.2. Uji Instrumen Data 53

4.2.1. Uji Validitas……..... 53

4.2.2. Uji Reliabilitas 56

4.3. Penyajian Data 57

Halaman

4.3.1. Identitas Responden..... 57

4.3.2. Tanggapan Responden Terhadap Variabel 60

4.4. Analisis Data 64

4.4.1. Analisis Regresi Berganda 64

4.4.2. Pengujian Hipotesis 66

4.4.2.1. Pengujian Variabel Bebas secara Parsial (uji t) 66

4.4.2.2. Pengujian Variabel Bebas secara Bersama-Sama (Uji F) 68

4.4.2.3. Koefisien Determinasi (Adjusted R Square) 70

4.5. Pembahasan 70

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN 75

5.1. Kesimpulan 75

5.2. Saran 76

DAFTAR PUSTAKA 77

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1. Data Absensi Karyawan Bagian Gudang pada PT. Dua Kelinci Pati 4

2.1. Tinjauan Penelitian Terdahulu 29

4.1. Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kompensasi 54

4.2. Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Disiplin Kerja..... 54

4.3. Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Konflik Kerja 55

4.4. Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan.. 55

4.5. Hasil Analisis Reliabilitas 56

4.6. Kategori Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin 57

4.7. Kategori Sampel Berdasarkan Usia 58

4.8. Kategori Sampel Berdasarkan Pendidikan 58

4.9. Kategori Sampel Berdasarkan Masa Kerja 59

4.10. Frekuensi Variabel Kompensasi 60

4.11. Frekuensi Variabel Disiplin Kerja 61

4.12. Frekuensi Variabel Konflik Kerja 62

4.13. Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan 63

4.14. Uji Regresi Berganda Frekuensi Variabel Konflik Kerja ... 64

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran Teoritis 33