

PENGARUH MOTIVASI,  
KOMPENSASI, DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA KSM  
(KELOMPOK SWADAYA  
MASYARAKAT) TEMPAT  
PEMBUANGAN SAMPAH  
TERPADU (TPST) DAU

---

**Submission date:** 04-May-2020 10:24AM (UTC+0300)

**Submission ID:** 1315405524

**File name:** MASYARAKAT\_TEMPAT\_PEMBUANGAN\_SAMPAH\_TERPADU\_TPST\_DAU\_MALANG.docx  
(53.67K)

**Word count:** 1125

**Character count:** 7781

**MALANG**

*by* Fauziah Umar .

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA KSM (KELOMPOK SWADAYA MASYARAKAT)  
TEMPAT PEMBUANGAN SAMPAH TERPADU (TPST) DAU MALANG**

Fauziah Umar<sup>1</sup>, M.Rifai<sup>2</sup>, Elli Lestari<sup>3</sup>

14

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tribhuwana Tunggalawati Malang  
2019

Email: fauziahumar01@yahoo.com

---

**RINGKASAN**

Sumber Daya Manusia mempunyai peranan penting dalam upaya mencapai suatu tujuan organisasi, cara meningkatkan kinerja karyawan yaitu memberikan motivasi untuk meningkatkan semangat bekerja, pemberian kompensasi dan menerapkan disiplin kerja tinggi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada KSM (Kelompok Swadaya Masyarakat) Tempat Pembuangan Sampah Terpadu (TPST) Dau Malang secara parsial dan simultan. Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif. Penentuan sampel penelitian ini menggunakan metode total sampling sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian sebanyak 30 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah kuesioner. Metode analisa data yang di gunakan yaitu regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian membuktikan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} = 3,078$ , kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} = 3,174$  dan disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} = 4,325$ . Sedangkan secara simultan (bersama-sama) motivasi, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Tempat Pembuangan Sampah Terpadu (TPST) Dau Malang sebesar nilai  $F_{hitung} (9,143)$  atau 66,4%. Adapun yang perlu di perhatikan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu memberikan motivasi, peningkatan gaji atau kompensasi dan menerapkan disiplin kerja tinggi.

## BAB 1 PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan suatu perusahaan karena karyawan sebagai pelaku utama dalam setiap kegiatan operasional perusahaan. Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas 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, kompensasi sehingga meningkatkan disiplin kerja karyawan (Hasibuan, 2013:25).

Motivasi kerja yang tinggi mampu memberi semangat dan meningkatkan kinerja karyawan. Pimpinan yang memberikan motivasi tepat akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaannya semaksimal mungkin sehingga tercapai tujuan perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Menurut Sardiman (2014:219), motivasi akan membuat karyawan bekerja keras untuk melakukan pekerjaan dengan benar sehingga tercapai kinerja karyawan yang tinggi. 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.<sup>12</sup>

Kompensasi sebagai imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa dari pekerjaan yang dilakukan (Rachmawati, 2012:172). Menurut Simamora (2012:128), kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada suatu industri tersebut. Kompensasi fisik seperti adanya imbalan

kerja berupa gaji yang sesuai Upah Minimum Karyawan (UMK), mendapatkan jaminan keselamatan kerja dan mendapatkan bonus apabila kerja lembur. Kompensasi non fisik seperti memberikan jadwal libur kerja atau cuti selama ada halangan tanpa adanya potongan gaji. Karyawan yang mendapatkan kompensasi merasa betah untuk bekerja sehingga tercapai kinerja yang baik. Menurut Manulang (2011:123), kompensasi sebagai suatu upaya yang dilakukan oleh manajemen perusahaan untuk meningkatkan disiplin kerja, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

Disiplin mengacu pada perilaku karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan benar dan mentaati peraturan perusahaan. Menurut Hasibuan (2013:46), karyawan yang dikatakan memiliki disiplin kerja tinggi apabila memenuhi kriteria berdasarkan sikap, norma, dan tanggung jawab. Kedisiplinan di perusahaan akan membuat lingkungan kerja yang sehat dan seimbang karena setiap karyawan menjalankan peran, fungsi dan tanggungjawabnya sesuai dengan aturan yang berlaku. Karyawan yang disiplin juga akan bekerja secara efektif dan efisien sehingga terhindar dari pemborosan waktu dan energi. Perusahaan yang memiliki karyawan disiplin tinggi akan lebih mudah untuk mencapai tujuannya karena sistem atau aturan yang berlaku dapat dijalankan dengan baik oleh para karyawan untuk meningkatkan kinerja.

Kinerja karyawan sangat penting bagi perkembangan usaha, karena maju dan mundurnya suatu usaha dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2012:9), kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan yang baik diketahui dari adanya prestasi kerja, atau hasil kerja (*output*) baik

kualitas maupun kuantitas yang dicapai dalam periode waktu melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab karyawan. Kinerja karyawan mengacu kepada pencapaian tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan sehingga mampu meningkatkan perkembangan perusahaan.

Tempat Pembuangan Sampah Terpadu (TPST) Dau Malang merupakan kegiatan usaha yang bergerak di bidang pengelolaan sampah masyarakat, sehingga diperlukan motivasi untuk mendorong semangat karyawan bekerja, adanya kompensasi yang diberikan karena pekerjaan bersifat berat, serta perlu adanya disiplin kerja untuk menjaga kebersihan lingkungan masyarakat. Peningkatan kerja karyawan pada Tempat Pembuangan Sampah Terpadu (TPST) Dau Malang perlu didukung oleh pemberian motivasi dan kompensasi yang mampu meningkatkan kedisiplinan kerja. <sup>10</sup>

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSM (Kelompok Swadaya Masyarakat) Tempat Pembuangan Sampah Terpadu (TPST) Dau Malang”**. <sup>6</sup>

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah yang diambil dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSM (Kelompok Swadaya Masyarakat) Tempat Pembuangan Sampah Terpadu (TPST) Dau Malang?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSM (Kelompok Swadaya Masyarakat) Tempat Pembuangan Sampah Terpadu <sup>16</sup>(TPST) Dau Malang?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSM (Kelompok Swadaya Masyarakat)

Tempat Pembuangan Sampah Terpadu (TPST) Dau Malang?

4. Apakah motivasi, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSM (Kelompok Swadaya Masyarakat) Tempat Pembuangan Sampah Terpadu (TPST) Dau Malang?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari dilaksanakan penelitian ini yaitu:

1. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada KSM (Kelompok Swadaya Masyarakat) Tempat Pembuangan Sampah Terpadu (TPST) Dau Malang?
2. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada KSM (Kelompok Swadaya Masyarakat) Tempat Pembuangan Sampah Terpadu (TPST) Dau Malang?
3. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada KSM (Kelompok Swadaya Masyarakat) Tempat Pembuangan Sampah Terpadu (TPST) Dau Malang?
4. Mengetahui pengaruh motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada KSM (Kelompok Swadaya Masyarakat) Tempat Pembuangan Sampah Terpadu (TPST) Dau Malang? <sup>7</sup>

## 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi peneliti  
Hasil penelitian dapat menambah pengetahuan tentang dampak pemberian motivasi, kompensasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi Pihak Akademik.  
Hasil penelitian dapat digunakan 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 dalam bidang Sumber Daya Manusia.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam memberikan motivasi, kompensasi dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan yang bertujuan untuk mengembangkan perusahaan.

4. Bagi peneliti selanjutnya.

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dalam bidang keilmuan khususnya pembahasan tentang pengaruh motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

# PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KSM (KELOMPOK SWADAYA MASYARAKAT) TEMPAT PEMBUANGAN SAMPAH TERPADU (TPST) DAU MALANG

## ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

15%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

2%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

- 1 Harjoni Desky. "PENGARUH ETOS KERJA ISLAMI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH MAKAN AYAM LEPAAS LHOKSEUMAWE", INFERENSI, 2014

Publication

1%
- 2 [repository.maranatha.edu](http://repository.maranatha.edu)

Internet Source

1%
- 3 [jojonomic.com](http://jojonomic.com)

Internet Source

1%
- 4 Yuliani Yuliani. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Kependidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Immanuel Bandung", Jurnal Ilmu Kesehatan Immanuel, 2017

Publication

1%
- 5 [core.ac.uk](http://core.ac.uk)

Internet Source

1%

6

Submitted to Program Pascasarjana Universitas  
Negeri Yogyakarta

Student Paper

1%

7

[www.kompasiana.com](http://www.kompasiana.com)

Internet Source

1%

8

[www.library.usd.ac.id](http://www.library.usd.ac.id)

Internet Source

1%

9

[www.neliti.com](http://www.neliti.com)

Internet Source

1%

10

[repository.unikom.ac.id](http://repository.unikom.ac.id)

Internet Source

1%

11

Submitted to Universitas Negeri Padang

Student Paper

1%

12

[journal.unj.ac.id](http://journal.unj.ac.id)

Internet Source

1%

13

[blog.ub.ac.id](http://blog.ub.ac.id)

Internet Source

1%

14

[unsri.portalgaruda.org](http://unsri.portalgaruda.org)

Internet Source

1%

15

[dewiningrum2795.blogspot.com](http://dewiningrum2795.blogspot.com)

Internet Source

1%

[repository.fe.unj.ac.id](http://repository.fe.unj.ac.id)

16

Internet Source

1%

17

Nurwinda Nurwinda, Malkan Malkan, Ubay Harun, Dede Arseyani Pratamasyari. "Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Palu)", Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Syariah, 2020

Publication

1%

18

[scholar.unand.ac.id](http://scholar.unand.ac.id)

Internet Source

1%

19

[jurnal.poltekba.ac.id](http://jurnal.poltekba.ac.id)

Internet Source

1%

20

[www.koleksiskripsi.com](http://www.koleksiskripsi.com)

Internet Source

1%

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On



# PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KSM (KELOMPOK SWADAYA MASYARAKAT) TEMPAT PEMBUANGAN SAMPAH TERPADU (TPST) DAU MALANG

---

## GRADEMARK REPORT

---

FINAL GRADE

**/100**

GENERAL COMMENTS

**Instructor**

---

PAGE 1

---

PAGE 2

---

PAGE 3

---

PAGE 4

---