

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

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

MANAJEMEN



OLEH:

FAUZIAH UMAR

2015120097

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

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

Fauziah Umar¹, M.Rifai², Elli Lestari³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tribhuwana Tungadewi 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.

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

BAB I

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.

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.

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”**.

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 (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?

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.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi 6*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bungin, B. 2012. *Metode Penelitian Sosial Format Kuantitatif dan Kualitatif*. Penerbit Airlangga University, Surabaya.
- Dewi, K. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Taspen (PERSERO) Kantor Cabang Utama Medan*. Jurnal Manajemen (Vol. 2, No. 3): Universitas Sumatera Utara
- Foster, B. 2011. *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19. Edisi lima*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. 2013. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia, Edisi. Kedua*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, M. 2013. *Organisasi Dan Motifasi : Dasar Peningkatan Produktifitas*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Kaswan. 2011. *Pelatihan dan Pengembangan untuk meningkatkan kinerja. SDM*. Bandung: CV Alfabeta.
- 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, A. U. 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, M. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Art Studio Jakarta Pusat*. Jurnal Ekonomi (Vol. 4, No. 2): Universitas Negeri Yogyakarta
- Pratiwi, A. 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, K. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Rifa'i, M. 2009. *Hubungan antara Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Berprestasi, dan Komitmen pada Organisasi dengan Kinerja Dosen pada Universitas dalam Pesantren Jawa Timur*. [Skripsi]. Malang (ID) : Universitas Negeri Malang.
- Rivai, V. 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, S. 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.
- Sutrisno, E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Tjahjadi. 2011. *JIT Purchasing Terhadap Pengaruh Kinerja Produktivitas*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Ulber, S. 2014. *Kerja Karyawan*. Bandung: Refika Aditama.
- Wiji, A. 2011. *Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara.