

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG**

**Firdaus Sianipar \* Zumiro**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of Compensation, Motivation and Work Discipline on Employee Performance at the University of Tridinanti Palembang. Both partially and jointly. In this study the total population was 70 people, with details of 35 trial samples and 35 research samples. From the results of the study obtained the variable Compensation regression coefficient ( $X_1$ ) of 0.147, Motivation ( $X_2$ ) 0.135, Work Discipline ( $X_3$ ) 0.155 and also produces a constant value of 38.496 so the Multiple Linear Regression equation is as follows:  $Y = 38.496 + 0.147 X_1 + 0.135 X_2 + 0.155 X_3$ , while the correlation coefficient results are 0.6343 which means it has a very strong relationship between the independent variable and the dependent variable, also the determination coefficient ( $R^2$ ) of 0.320 This value can be interpreted that the percentage effect of Compensation, Motivation and Work Discipline on Performance is 32% while the remaining 78% is influenced by other variables not included in this study.*

**Keywords:** *compensation, motivation, work discipline, and employee performance*

**A. PENDAHULUAN**

Dalam rangka menghadapi era globalisasi saat ini dan kondisi masyarakat sekarang, seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidak mampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut, padahal harus diakui manusia adalah faktor dominan yang turut menentukan

keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas dan semangat bagi perusahaan serta peranan penting dalam fungsi operasional. Untuk itu pemberian Kompensasi sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung

\*) Dosen Fakultas Ekonomi UTP

yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Pemberian Kompensasi merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh Perusahaan. Agar para karyawan dapat bergairah untuk melakukan pekerjaannya. Disamping pemberian kompensasi seorang pimpinan harus juga bisa untuk memotivasi karyawan.

Motivasi dipandang sebagai elemen sentral ketika melalui sebuah proses pembelajaran pada manusia, motivasi dapat diartikan sebagai dorongan dalam diri seseorang untuk berperilaku tertentu dalam melakukan pekerjaannya agar tercapai tujuan yang sesuai dengan sasaran organisasi maupun sasaran pribadi. Menurut Robbins (2002), Kendala lain adalah tingkat kehadiran karyawan yang belum terlaksana dengan masih banyaknya karyawan yang datang terlambat dan pulang belum pada waktunya yang mengakibatkan kurangnya disiplin kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Disiplin merupakan sikap ketaatan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi yaitu menggabungkan diri

dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan, bukan karena unsur paksaan (Wursono, 2005 : 32). Dan pendapat lain mengatakan bahwa suatu kedisiplinan penting bagi suatu organisasi disebabkan kedisiplinan akan dapat meningkatkan peningkatan terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara 2001 : 67) Selain itu Kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Melihat dari kenyataan tersebut Maka saya tertarik untuk melakukan penelitian tentang dengan judul *“Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Universitas Tridinanti Palembang”*.

### **1. Identifikasi Masalah**

1. Pemberian Kompensasi belum berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.
2. Kurangnya Motivasi karyawan

dalam bekerja

3. Kurangnya Disiplin Kerja Karyawan
4. Pimpinan belum sepenuhnya mampu menjadi motivator bagi peningkatan kinerja pegawai.
5. Masih lemahnya pengawasan sehingga belum mampu meningkatkan kinerja pegawai.

**2. Perumusan Masalah**

Adapun masalah yang akan diselesaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Universitas Tridinanti Palembang
2. Apakah ada pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin

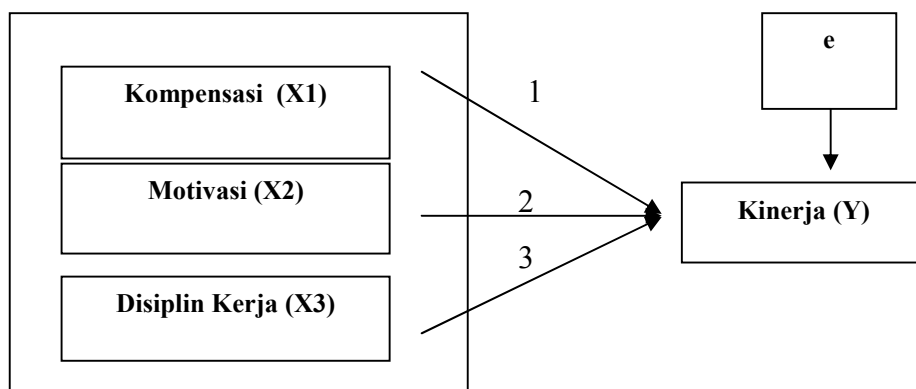
kerja secara sendiri-sendiri terhadap kinerja karyawan Universitas Tridinanti Palembang.

**3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

Untuk mengetahui :

1. Kompensai, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-samaterhadap kinerja karyawan Universitas Tridinanti Palembang.
2. Kompensasi terhadap kinerja karyawan Universitas TridinantiPalembang.
3. Motivasi terhadap kinerja karyawan Universitas Tridinanti Palembang.
4. Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Tridinanti Palembang

**Gambar 1  
Kerangka berfikir**



**B.METODE PENELITIAN**

**1. Tempat dan waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Universitas Tridinanti Palembang,

Jalan kapten marzuki No.2446  
Kamboja Palembang Telp.(0711)  
358566, 355961 Waktu penelitian  
dilakukan dari selama 4(empat) bulan  
mulai bulan Juni sampai dengan  
bulan September 2016.

## **2.Populasi, Sampel dan Tehnik**

### **Sampling**

#### **a. Populasi**

Populasi dari wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Supranto, 2003 : 76). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada di Universitas Tridinanti Palembang yang berjumlah 70 orang yang terdiri dari karyawan tetap dan karyawan honor/kontrak.

#### **b. Sampel dan Tehnik Sampling**

Sampel dalam penelitian ini menggunakan tehnik sampel jenuh yaitu pengambilan sampel dilakukan secara keseluruhan dari jumlah populasi. Sejalan dengan hal tersebut diatas, maka dalam penelitian ini dengan mempertimbangkan jumlah sampel sebesar 70 orang maka penulis mengambil keseluruhan.

### **c. Desain Penelitian**

Metode yang digunakan yaitu metode survey kuantitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Maksud dan tujuan metode ini adalah mengevaluasi,memberikan gambaran dan menerangkan pengaruh antara variabel

### **d. Instrumen Penelitian**

Untuk mendapatkan data-data yang berkaitan dengan Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja digunakan Intrumen berupa kuesioner dengan pengukuran menggunakan skala likert yang mempunyai lima tingkatan yang merupakan skala jenis ordinal dengan perkiraan nilai jawaban pada setiap pertanyaan yang diajukan kepada responden.

#### **1.Uji Validitas**

Setelah Kuisisioner yang telah disusun dan diuji validitasnya, didalam prakteknya belum tentu data yang dikumpulkan adalah data yang valid. Uji validitas yang diperlukan agar diperoleh instrument yang tepat untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

#### **2.Uji Reliabilitas**

Menurut Sugiono (2003 : 125) Bila alat ukur valid selanjutnya reliabilitas alat ukur tersebut di uji

reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur dalam mengukur gejala yang sama. Instrumen dinyatakan reliabel bila *Cronbach Alpha* > 0,05

### 3. Teknik Analisa Data

#### a. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan tipe analisis yang meliputi pengumpulan data, penyajian data, peringkasan data. Tipe analisis ini hanya sebatas mengolah data dan menyajikannya saja, sehingga tidak dapat digunakan untuk mengambil suatu kesimpulan dari apa yang telah diteliti. Statistik deskriptif adalah metode-metode yang berkaitan dengan pengumpulan dan penyajian data sehingga kualitas data berupa jenis variabel, ringkasan statistik (mean, median, modus, standar deviasi), distribusi dan representasi bergambar (grafik).

#### 1. Analisis Butir Instrumen

Analisis butir instrumen diperlukan untuk mengumpulkan data sesuai dengan apa yang dibutuhkan dan untuk melihat dimensi-dimensi dan indikator tiap variabel

yang masih lemah atau dibawah nilai rata-rata.

#### 2. Uji persyaratan

Sebelum data dianalisis menggunakan SPSS terlebih dahulu data tersebut harus memenuhi syarat uji persyaratan sebagai berikut :

##### a. Uji Normalitas

Untuk melakukan uji normalitas distribusi data, penulis menggunakan uji kolmogorof Sminov dari program SPSS. Normalitas distribusi data dihitung dengan caramembandingkan nilai *Asymtotic Significance* yang diperoleh dengan nilai  $\alpha = 0,05$ . Apabila *Asymp Sig* >  $\alpha = 0,05$  maka data dinyatakan normal.

##### b. Uji Homogenitas

Sebagai salah satu persyaratan untuk melakukan analisis data dengan menggunakan analisis regresi, data perlu di uji homogenitasnya. Uji homogenitas perlu memastikan apakah data tersebut berasal dari populasi yang homogen. Pengujian homogenitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji Cquare dengan menetapkan Signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Interpretasi homogenitas data dihitung berdasarkan *Asymtotic*

*Significance* yang diperoleh. Jika  $Asymp\ Sig > \alpha 0,05$  maka data dinyatakan homogen.

### c. Uji Linearitas

Uji linearitas dipergunakan untuk mengetahui apakah regresi yang diperoleh berarti, apabila dipergunakan untuk membuat kesimpulan antara variabel yang sedang dianalisis. Pengujian linearitas variabel bebas dengan variabel terikat dilakukan dengan menggunakan One Way Anova Program SPSS. Pengujian Linearitas menggunakan taraf Signifikansi 5% ( $\alpha=0,05$ ). Interpretasi data dilakukan dengan ketentuan jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka variabel bebas dengan variabel terikat tersebut mempunyai pengaruh yang linear.

### d. Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitasnya atau tidak

terjadi heteroskedastisitas.

### 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan situasi dimana terjadi korelasi berganda yang sangat tinggi, jika salah satu dari variabel-variabel bebas berregresi terhadap variabel bebas yang lain. Uji

multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai toleransi dan variance inflation faktor (VIF), apabila VIF lebih kecil dari 5, maka berarti tidak terjadi multikolinearitas (Santoso, 2009). Sementara dalam referensi lain disebutkan nilai kritek untuk nilai VIF adalah 10

### 3. Analisis Statistik Inferensial

#### a. Regresi Linier Berganda

Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja adalah :  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$ , Dimana :

$Y$  = Variabel Kinerja

$a$  = Konstanta

$X_1$  = Variabel Kompensasi

$X_2$  = Variabel Motivasi

$X_3$  = Variabel Disiplin Kerja

$b_1, b_2, b_3$  = Koefisien regresi variabel kompensasi, Motivasi, dan Disiplin kerja.

$e$  = Residual

#### b. Koefisien Korelasi

Pada kasus di atas, untuk mengetahui keeratan pengaruh antara kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja digunakan besaran yang akan dianalisis adalah korelasi ( $r$ ). Korelasi adalah salah satu tehnik statistik yang digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam hal ini tidak ditentukan variabel mana yang mempengaruhi variabel yang lainnya. Nilai koefisien berkisar antara -1 dan 1. Semakin mendekati satu nilai absolute koefisien maka hubungan antara variabel tersebut semakin kuat, sedangkan semakin kecil (mendekati nol) nilai absolute koefisien korelasi maka pengaruh antara variabel tersebut semakin lemah. Tanda positif atau negatif menunjukkan arah hubungan kuat dan lemahnya korelasi antara variabel tidak ada ukuran yang pasti, menurut Young (2002 : 317), ukuran korelasi diterjemahkan sebagai berikut :

- a. 0,70 – 1,00 (baik positif atau minus) menunjukkan adanya derajat asosiasi yang tinggi.
- b. 0,40 -<0,70 (baik positif atau minus) menunjukkan hubungan substansial
- c. 0,20 – 0,40 (baik positif atau minus) menunjukkan adanya korelasi yang rendah
- d. <0,20 (baik positif atau minus) korelasi dapat diabaikan

### c. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat, maka perlu diketahui nilai koefisien determinasi atau penentuan  $R^2$ . Nilai  $R^2$  berkisar antara 0 -1, semakin dekat 1 nilai  $R^2$  tersebut berarti semakin besar variabel independen (X) mampu menerangkan variabel dependen (Y). Analisis terhadap nilai R square ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana kedua variabel ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ) dapat menerangkan variabel terikat (Y). Sifat-sifat R square sangat dipengaruhi oleh banyaknya variabel bebas, dimana semakin banyak variabel bebas semakin besar nilai R square.

### 4. Uji Hipotesis Statistik

- a. Uji secara simultan, digunakan uji F
- b.  $H_0 : b_1 : b_2 : b_3 = 0$  tidak ada pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Karyawan

Universitas Tridinanti Palembang.

c.  $H_1 : b_1 : b_2 : b_3 \neq 0$  adalah Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Karyawan Universitas Tridinanti Palembang.

Kreteria pengujian :

$H_0$  diterima, jika  $\text{sig.F} \geq 0,05$

$H_0$  ditolak, jika  $\text{sig.F} < 0,05$

1. Uji secara Parsial, digunakan Uji t

a.  $H_0 : b_1 = 0$  Tidak ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja Karyawan Universitas Tridinanti Palembang.

$H_1 : b_1 \neq 0$  ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Universitas Tridinanti Palembang.

b.  $H_0 : b_2 = 0$  tidak ada pengaruh Motivasi terhadap kinerja Karyawan Universitas Tridinanti Palembang.

$H_1 : b_2 \neq 0$  ada pengaruh Motivasi terhadap kinerja Karyawan Universitas Tridinanti Palembang.

c.  $H_0 : b_3 = 0$  tidak ada pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan Universitas Tridinanti Palembang.

$H_1 : b_3 \neq 0$  ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karywan Universitas Tridinanti Palembang,  
Kreteria Pengujian :  $H_0$  diterima, jika  $\text{sig.t} \geq 0,05$   $H_0$  ditolak, jika  $\text{sig.t} < 0,05$

## C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Instumen Penelitian

Dalam pengujian instrument penelitian, yang terdiri dari Uji Validitas, dan Uji Reliabilitas dilakukan uji coba intrumen dengan sampel sebanyak 35 orang pegawai sebagai responden.

#### 1. Uji Validitas

Untuk mengukur validitas intrumen kerja karyawan, kompensasi, motivasi dan disiplin kerja dilakukan uji coba intrumen dengan menggunakan 35 orang karyawan Universitas Tridinanti sebagai responden uji coba. Validitas keempat variabel dicari dengan cara menghitung data dengan rumus Pearson Product Moment dalam Program SPSS.

#### 2. Uji Reabilitas



Uji reliabilitas ini dengan jumlah sampel uji coba 35 orang yang di ukur berdasarkan skala alpa 0 sampai dengan 1. Dari perhitungan data diperoleh hasil bahwa ke empat variabel dalam penelitian ini yaitu  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ , dan  $Y$  semuanya menunjukkan intrumen yang reliabel. Hasil perhitungan realibilitas ini menunjukkan bahwa hasil perhitungan lebih besar dari 0.6.

Dengan menggunakan uji Kolmogorof-Smirnov, normalitas distribusi data dihitung membandingkan nilai *Asymtotic Significance* dengan nilai  $\alpha = 0,05$ . Apabila  $Asym.sig > \alpha = 0,05$ , maka dinyatakan normal. Dari hasil pengolahan SPSS atas hasil uji normalitas berdasarkan tes one sample *Kolmogorof-Smirnof* adalah *Asymp.sig (2-tailed)* Kinerja 0,795, Kompensasi 0,930, Motivasi 0,226 dan Disiplin Kerja 0,820 kesemuanya diatas 0,05. Hasil uji Normalitas keempat variabel disajikan pada tabel berikut ini

**2.Uji Persyaratan Analisis**

**1. Uji Normalitas**

**Tabel 1**  
**Data Hasil Uji Normalitas keempat variabel**  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KINERJA	KOMPENSASI	MOTIVASI	DISIPLIN_KERJA
N		35	35	35	35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	66.77	58.66	66.66	65.49
	Std. Deviation	4.557	6.760	5.657	5.607
Most Extreme Differences	Absolute	.110	.092	.176	.107
	Positive	.110	.083	.131	.106
	Negative	-.090	-.092	-.176	-.107
Kolmogorov-Smirnov Z		.648	.542	1.044	.632
Asymp. Sig. (2-tailed)		.795	.930	.226	.820

**2. Uji Homogenitas**

Pengujian homogenitas dimaksud adalah untuk menguji homogenitas varians antara kelompok data  $Y$  yang dikembangkan berdasarkan kesamaan nilai  $X$ . Pengujian

persyaratan ini dilakukan dengan menggunakan *Chi-Square test* dari Program *SPSS*, dengan menetapkan signifikan 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Apabila nilai  $Chi-Square > 0,05$ , maka data dinyatakan homogen.

### 3. Uji Linearitas

Uji Linearitas Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan uji linearitas dari program *SPSS* untuk variabel Kompensasi ( $X_1$ ) dengan Kinerja karyawan ( $Y$ ) diperoleh nilai Sig deviation from liner term sebesar  $0,602 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah linear.

### 4. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Multikolearitas

Uji asumsi multikolineritas ini dilakukan dengan cara menghitung nilai *variance inflating factor (VIF)*, apabila VIF lebih kecil dari 5 maka berarti tidak terjadi multikolinearitas.

Dari hasil pengujian melalui program *SPSS* tersebut, diketahui bahwa nilai VIF masing-masing variabel bebas lebih kecil dari 5, yaitu pada nilai VIF variabel Kompensasi 1.003, Motivasi 1.023 dan Disiplin Kerja 1.022. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel

bebas.

#### b. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas

menunjukkan adanya variasi tidak sama untuk semua pengamat. Pada Heterokedastisitas, kesalahan yang terjadi tidak random, tetapi menunjukkan hubungan.

Dari uji asumsi klasik persyaratan uji linear berganda didapatkan hasil tidak terjadi multikolinearitas dan tidak terjadi heterokedastisitas, sehingga dapat dilanjutkan dengan analisis regresi linear berganda.

### 4. Analisis Inferensial

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengukur pengaruh variabel antara variabel Kompensasi ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), Disiplin kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ). Rumus persamaan regresi berganda adalah :  $Y = a + b_1 X_2 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$ , analisis regresi berganda atas variabel-variabel bebas, yaitu Kompensasi ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), dan Disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat kinerja karyawan ( $Y$ ) sebagai berikut :

**Tabel 2**  
**Data Hasil Uji Regresi Berganda (Koefisien Regresi Berganda)**  
**Pengaruh X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> Terhadap Y**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38,496	15,156		2,540	.016
	KOMPENSASI	.147	.142	.187	2,033	.031
	MOTIVASI	.135	.244	.131	2,556	.025
	DISIPLIN_KERJ A	.155	.310	.123	2,499	.021

a. Dependent Variable: KINERJA

Hasil perhitungan dari tabel koefisien tersebut di atas menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>) 0,147, Motivasi (X<sub>2</sub>) 0,135, Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>) 0,155 dan juga menghasilkan nilai konstanta sebesar 38,496 Sehingga persamaan regresi bergandanya adalah sebagai berikut :  
**Y = 38,496 + 0,147 X<sub>1</sub> + 0,135 X<sub>2</sub> + 0,155 X<sub>3</sub>**

**Interprestasi Hasil Penelitian**

Hasil analisis statistik yang dilakukan meliputi analisis korelasi , koefisien regresi, koefisien determinasi dan anova, secara garis besar dapat dijelaskan sebagai berikut :

1.Koefisien regresi untuk

variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>) 0,187, Motivasi (X<sub>2</sub>) 0,131, Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>) 0,123 dan menghasilkan nilai kontanta 38,496. Hasil hitungan tersebut dapat diinterprestasikan sebagai berikut

a. Konstanta sebesar 38,496 menyatakan bahwa jika terjadi peningkatan Kompensasi (X<sub>1</sub>), Motivasi (X<sub>2</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>) maka Kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 38,496 unit skor.

b. Dengan melihat besarnya koefisien regresi bahwa Kompensasi (X<sub>1</sub>) 0,147 atau sama dengan 14,7 % artinya kecendrungan

Proyeksi perubahan antara variabel Kompensasi ( $X_1$ ) dengan variabel Kinerja karyawan ( $Y$ ) menunjukkan bahwa setiap perubahan atau peningkatan variabel Kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 100 % maka akan meningkatkan perubahan atau peningkatan pula pada Kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 14,7 %

- c. Dengan melihat besarnya koefisien regresi bahwa Motivasi ( $X_2$ ) 0,135 atau sama dengan 13,5%. Artinya kecenderungan proyeksi perubahan antara variabel Motivasi ( $X_2$ ) dengan variabel Kinerja karyawan ( $Y$ ) menunjukkan bahwa setiap perubahan atau peningkatan variabel Motivasi ( $X_2$ ) sebesar 100% maka akan meningkatkan perubahan atau peningkatan pula pada Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 13,5%.
- d. Dengan melihat besarnya koefisien regresi bahwa Disiplin Kerja ( $X_3$ ) 0,155

atau sama dengan 15,5% artinya kecenderungan proyeksi perubahan antara variabel Disiplin kerja ( $X_3$ ) dengan variabel Kinerja karyawan ( $Y$ ) menunjukkan bahwa setiap perubahan atau peningkatan variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) sebesar 100% maka akan meningkatkan perubahan atau peningkatan pula pada Kinerja ( $Y$ ) sebesar 15,5%.

2. Koefisien korelasi ( $R$ ) sebesar 0,343 yang berarti hubungan antara variabel Kompensasi ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), Disiplin Kerja ( $X_3$ ) dengan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 34,3 %
3. Koefisien determinasi (*R-square*) di dapat dari koefisien regresi ( $R^2$ ) sebesar 0,320 yang berarti 32, % proporsi variasi variabel Kompensasi ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja karyawan ( $Y$ ), sisannya sebesar 68 % dipengaruhi oleh variabel selain ketiga variabel bebas di atas yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.
4. Berdasarkan Uji F didapatkan

nilai signifikansi di atas 0,05 artinya pada tingkat kepercayaan 95%  $H_0$  ditolak atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menjelaskan skor variabel terikat. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama diterima. Dengan kata lain, semakin baik Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja dari setiap karyawan Universitas Tridinanti maka Kinerja karyawan akan dapat dicapai dengan baik. Sebaliknya semakin rendah kualitas Kompensasi, Motivasi, Disiplin kerja dari setiap karyawan maka makin rendah pula pencapaian kinerja karyawan Universitas Tridinanti.

5. Berdasarkan Uji t didapatkan hasil variabel Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikansi secara parsial terhadap variabel Kinerja karyawan dengan masing-masing nilai sig t  $X_1$  sebesar 0,031, sig t  $X_2$  sebesar 0,025, sig t  $X_3$  sebesar 0,021.

## D. SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Universitas Tridinanti dengan nilai sig F sebesar  $0,012 < 0,05$
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial variabel Kompensasi terhadap Kinerja karyawan Universitas Tridinanti, dengan nilai sig t sebesar  $0,031 < 0,05$ .
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial variabel Motivasi terhadap Kinerja karyawan Universitas Tridinanti, dengan nilai sig t sebesar  $0,025 < 0,05$
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan Universitas Tridinanti, dengan nilai sig t sebesar  $0,021 < 0,05$ .
5. Variabel Kompensasi Mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja

### Saran

1. Bagi karyawan Universitas Tridinanti Palembang disarankan untuk lebih meningkatkan lagi kinerja yang sudah berjalan dengan baik saat ini, terutama indikator yang masih rendah.
2. Bagi Pimpinan Universitas Tridinanti Palembang agar dapat lebih meningkatkan Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja yang sudah terlaksana saat ini, hal ini perlu diperbaiki dan dilakukan upaya meningkatkannya secara optimal terutama terhadap indikator yang masih rendah tentang Kompensasi yaitu Perusahaan telah memberikan tunjangan kinerja bagi yang memegang jabatan, uang makan dan memberikan pesangon kepada pegawai yang pensiun
3. Bagi Perusahaan, penelitian ini dapat dijadikan masukan dan sebagai Informasi untuk mengambil kebijakan dan keputusan dalam hal melakukan program peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia melalui peningkatan kinerja karyawan yang lebih optimal, khususnya yang

berhubungan dengan peningkatan dan penerapan Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Dharma, *Dasar-dasar Prilaku Organisasi*, Andi Offset, Yogyakarta, 2006.
- Dessler, Garry, *Manajemen Sumber Daya manusia* Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2. Jakarta : Prenhallindo, 2009
- Gibbson, *Prilaku Dalam Organisasi*, Erlangga, Jakarta, 2007
- Gomes, F. Cardoso, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Andi Offset, 2003.
- Griffin, *Human Resources Management, Salembah Empat*, Jakarta, 2007
- Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi : dasar Peningkatan Produk*, Jakarta. Bumi Aksara, 2001.
- Hasibuan, Melayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara, 2002.
- Handoko, *Prilaku Keorganisasian*, BPFE, Yogyakarta, 2003
- Handoko Sanjaya, *Pengaruh Gaya Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Wagen Wijaya*, fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Malang, 2008.
- Hodgetts, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosdakarya Bandung, 2008.
- Mangkunegara, 2001, *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Edisi PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Mangkunegara A. Anwar Prabu, *Evaluasi Kinerja SDM*,

Bandung : Refika Aditama,  
2005.

Mangkunegara, *Riset Sumber daya  
manusia dalam Organisasi*,  
Edisi Revisi, PT.Gramedia  
Pustaka Utama Jakarta, 2001.

M.Sinungan, *Produktifitas, Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara, Jakarta, 2002.