

# ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Arif Triyanto <sup>1)</sup>  
Alwi Suddin <sup>2)</sup>  
Suprayitno <sup>3)</sup>

1, 2, 3) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta  
e-mail: <sup>1)</sup> ariftriyanto30@gmail.com

## ABSTRACT

*The purpose of this study was to analyze the significance of motivation, compensation and work discipline on employee performance and analyze the independent variables that had the dominant influence on employee performance. This type of research is a survey of UNISRI Surakarta staff. The research population is the UNISRI Surakarta company. The sampling technique uses proportional cluster random sampling with a sample of 70 people. The technique of collecting data using questionnaires and interviews. The data analysis technique uses multiple linear regression. The results of this study indicate that motivation is not significant for employee performance. Significant compensation for employee performance. Significant work discipline on employee performance. Work discipline is the most dominant variable influencing employee performance.*

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

## PENDAHULUAN

Kinerja suatu organisasi tidak terlepas dari kinerja para karyawan yang bekerja di dalamnya. Sumber daya manusia menjadi faktor utama yang mempengaruhi kinerja organisasi. Kualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi sangat mempengaruhi seperti apa dan bagaimana kinerja organisasi tersebut. Organisasi dengan sumber daya manusia yang unggul akan mampu mengorganisir setiap kegiatan yang ada dalam organisasi dengan baik, karyawan akan mampu bekerja secara maksimal dan hasil yang dicapai akan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Sebaliknya, organisasi dengan kualitas sumber daya manusia yang rendah akan menghasilkan *output* yang kurang maksimal.

Universitas Slamet Riyadi Surakarta salah satu perguruan tinggi yang dituntut untuk dapat memberikan pelayanan jasa yang harus memberikan pelayanan yang baik, sehingga perlu memperhatikan kinerja karyawan dapat menjalankan tugas kewajibannya dengan sebaik-baiknya. Berdasarkan hal tersebut Universitas Slamet Riyadi Surakarta dalam upaya memperbaiki manajemen dan senantiasa meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada umumnya bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Ada faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya motivasi, kompensasi dan disiplin kerja.

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau bergerak dari dalam hati untuk melaksanakan tugas yang telah ditetapkan dengan setulus hati (Samsudin 2006: 281). Pada suatu perusahaan atau organisasi hal yang akan memacu daya gerak untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif, serta mampu mendukung perilaku seseorang, sehingga orang tersebut berkeinginan untuk bekerja keras dan atusias untuk mencapai hasil yang optimal. Hal tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Lestari (2017) bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun hal itu bertentangan dengan

penelitian yang dilakukan oleh Tamarindang (2017) bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Samsudin (2006: 187-188) kompensasi adalah dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan, serta perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan secara rasional dan adil itu sangat diperlukan. Salah satu bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Hal tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Pujilestari (2017) bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut bertentangan dengan yang dilakukan Lilis Suriani (2018) bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

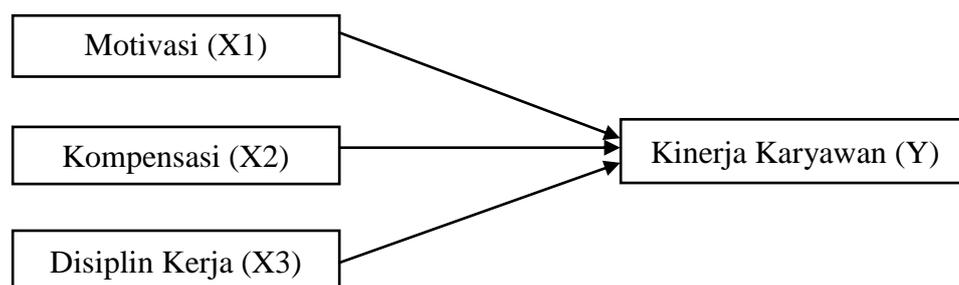
Kedisiplinan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seorang karyawan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak yang harus ditaati atau jalankan (Hasibuan 2005: 193). sikap yang diperlukan oleh setiap orang karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, serta hal tersebut menjadikan seseorang karyawan mau bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lainnya. Hal itu sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Tamarindang (2017) bahwa disiplin kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun hal itu berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan Suriani (2018), bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk: 1) untuk menganalisis signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Slamet Riyadi Surakarta. 2) untuk menganalisis signifikansi pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Slamet Riyadi Surakarta. 3) untuk menganalisis signifikansi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Slamet Riyadi Surakarta. 4) untuk mengetahui dan menganalisis di antara variabel motivasi, kompensasi dan disiplin kerja yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Universitas Slamet Riyadi Surakarta.

### Kerangka Pemikiran

Kerangka Pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 1. Kerang Pemikiran**

Dalam kerangka pemikiran tersebut terdapat 2 variabel sebagai berikut penjelasannya:

1. Variabel Dependen  
Variabel Dependen (variabel terikat) adalah variabel yang dipengaruhi, akibat dari adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah kinerja karyawan (Y).
2. Variabel Independen  
Variabel yang mempengaruhi atau sebab perubahan timbulnya variabel terikat (dependen). Dalam variabel penelitian ini adalah motivasi (X1), kompensasi (X2) dan disiplin (X3).

## **LANDASAN TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

### **1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

“Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan tugas yang telah ditetapkan” (Samsudin, 2006: 281). Sebagai makhluk sosial manusia membutuhkan bantuan orang lain. Manusia akan selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhannya dan memerlukan motivasi atau dorongan dari orang lain untuk mencapai apa yang menjadi tujuan hidupnya, motivasi berkembang dengan taraf kesadaran seseorang akan tujuan yang hendak dicapainya. Dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antar motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai penelitian yang dilakukan Lestari (2017) bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Slamet Riyadi Surakarta.

### **2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Secara umum kompensasi merupakan sebagai kunci pemecahan bagaimana membuat anggota berbuat sesuai dengan keinginan perusahaan. Sistem kompensasi ini akan membantu menciptakan kemauan diantara orang-orang yang berkualitas untuk bergabung dengan organisasi dan melakukan tindakan yang di perlukan oraginisasi, yang berarti bahwa karyawan harus merasa bahwa dengan melakukannya mereka akan mendapatkan kebutuhan penting yang mereka perlukan (Suryati 2010: 3). Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. terdapat hubungan yang erat dan pengaruh antara faktor pemberian kompensasi kerja kepada kinerja karyawan. Tujuan tersebut antara lain meningkatkan semangat kerja karyawan dan produktivitas serta efisiensi dengan begitu kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hal ini sesuai penelitian yang dilakukan Lestari (2017) bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Slamet Riyadi Surakarta.

### **3. Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan**

Rivai dan Veithzal (2010) menyatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hal itu dapat disimpulkan bawah disiplin kerja merupakan sikap yang diperlukan oleh setiap orang karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, serta hal tersebut menjadikan seseorang karyawan mau bekerja secara koperatif dengan para karyawan lainnya. Dengan semakin tingginya tingkat disiplin karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kesadaran untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Tamarindang (2017) bahwa disiplin kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Disiplin kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Universitas Slamet Riyadi Surakarta.

## **METODE PENELITIAN**

### **Ruang Lingkup Penelitian**

Jenis penelitian ini merupakan penelitian survei di Kampus Universitas Slamet Riyadi Surakarta sebagai penyelenggara pendidikan Tinggi di bawah naungan Yayasan Perguruan

Tinggi Slamet Riyadi. Dengan pertimbangan data yang diperlukan dalam penelitian yang tersedia serta diperolehnya izin penelitian.

### **Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel**

Populasi penelitian ini adalah karyawan UNISRI yang berjumlah 117 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Propositional Cluster Random Sampling* dengan total sampel 70 orang karyawan.

### **Definisi Operasional Variabel yang Digunakan**

#### 1. Motivasi

Motivasi adalah faktor-faktor yang berasal dari dalam maupun dari luar diri tenaga karyawan Universitas Slamet Riyadi Surakarta yang menggerakkan dan mengerahkan perilakunya untuk bekerja dengan lebih baik untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Indikator motivasi kerja menurut Bangun (2012: 317) meliputi:

- a. Kebutuhan Fisiologis
- b. Kebutuhan Rasa Aman
- c. Kebutuhan Sosial
- d. Kebutuhan Harga Diri
- e. Kebutuhan Aktualitas Diri

#### 2. Kompensasi

Kompensasi merupakan bentuk balas budi dari Universitas Slamet Riyadi kepada karyawan, karena karyawan telah memberikan kontribusi baik tenaga maupun pikirannya dalam mewujudkan tujuan lembaga. Indikator untuk mengukur besaran kompensasi menurut Samsudin (2006: 201) sebagai berikut:

- a. Kompensasi Insentif
- b. Kompensasi Tunjangan dan Jasa
- c. Kompensasi Pelengkap
- d. Kompensasi Keamanan dan Kesehatan

#### 3. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah sikap seorang karyawan Universitas Slamet Riyadi Surakarta terhadap ketertiban dan keteraturan diri yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja tanpa ada pelanggaran yang merugikan dirinya maupun orang lain di sekitarnya. Indikator disiplin kerja berdasarkan Kinerja menurut Sutrisno (2012: 94):

- a. Disiplin terhadap kedatangan
- b. Disiplin terhadap waktu pulang
- c. Taat terhadap peraturan lembaga
- d. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
- e. Taat terhadap peraturan lainnya di lembaga

#### 4. Kinerja Karyawan

Kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan Universitas Slamet Riyadi Surakarta dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan menurut Marthis dan Jakson (2006: 78) yaitu:

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Pemanfaatan Waktu
- d. Tingkat Kehadiran
- e. Kerja sama

## Teknik Pengumpulan Data

### 1. Kuesioner

Yaitu metode pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan kepada karyawan kampus Universitas Slamet Riyadi Surakarta. Pemberian skor pada angket yang disebarakan kepada responden didasarkan pada kriteria skala Likert, yaitu memberikan penilaian atas jawaban responden dengan klasifikasi karena item kuesioner yang digunakan adalah positif, maka ketentuan penilaiannya adalah sebagai berikut:

- a. Jawaban SS (Sangat Setuju) diberi skor 5
- b. Jawaban S (Setuju) diberi skor 4
- c. Jawaban N (Netral) diberi skor 3
- d. Jawaban TS (Tidak Setuju) diberi skor 2
- e. Jawaban STS (Sangat Tidak Setuju) diberi skor 1

### 2. Observasi

Yaitu metode pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung pada Karyawan Kampus Universitas Slamet Riyadi Surakarta yang berhubungan dengan masalah yang diteliti untuk mencari data.

## Teknik Analisis Data

1. Uji instrumen penelitian: menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas untuk mengetahui valid dan reliabel dari instrumen penelitian. Uji validitas menggunakan korelasi product moment Pearson dan uji reliabilitas memakai cronbach alpha.

2. Uji asumsi klasik: uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas.

3. Analisis regresi linear berganda.

Persamaan Regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen atau bebas yaitu motivasi (X<sub>1</sub>), kompensasi (X<sub>2</sub>) dan disiplin kerja (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y). Adapun rumus yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \text{ (Sugiyono, 2010: 275)}$$

Di mana:

Y = Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Motivasi

X<sub>2</sub> = Kompensasi

X<sub>3</sub> = Disiplin kerja

a = Konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> = Koefisien regresi

e = Error

4. Uji t

Menurut Ghazali (2016: 97), "Uji t menunjukkan seberapa jumlah pengaruh satu variabel penjelas independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen". Apabila *p-value* < 0,05 maka pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen signifikan dan apabila *p-value* ≥ 0,05 maka tidak signifikan.

5. Uji F

Uji ini untuk mengetahui ketepatan model analisis pengaruh variabel independen yaitu Motivasi (X<sub>1</sub>), Kompensasi (X<sub>2</sub>) dan Disiplin kerja (X<sub>3</sub>) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja karyawan (Y) UNISRI Surakarta. Apabila *p-value* < 0,05 maka pengaruh variabel independen secara stimulan terhadap variabel dependen signifikan dan apabila *p-value* ≥ 0,05 maka tidak signifikan

6. Koefisien Determinasi (Uji R<sup>2</sup>)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan dengan persentase. Adapun rumus yang digunakan adalah:  $Adjusted R^2 = 1 - (1 - R^2)$

## HASIL PENELITIAN

### 1. Karakteristik Responden

Hasil deskripsi responden berdasarkan, jenis kelamin, usia, masa kerja dan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 1.

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

Karakteristik	Keterangan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	46	65,71
	Perempuan	24	34,29
Jumlah		70	100
Usia	< 25	9	12,86
	25 – 40	40	57,14
	> 40	21	30
Jumlah		70	100
Masa Kerja	< 5	10	14,29
	5 – 10	23	32,86
	>10	37	52,85
Jumlah		70	100
Tingkat Pendidikan	SMA/SMK	22	31,43
	D3	8	11,43
	S1	40	57,14
	Jumlah	70	100

Sumber: data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa responden laki-laki sebesar 46 orang (65,71%) dan perempuan sebanyak 24 orang (34,29%). Responden dengan umur kurang dari 25 tahun sebanyak 9 orang (12,86%), usia 25-40 tahun sebanyak 40 orang (57,14%) dan lebih 40 tahun sebanyak 21 orang (30%). Responden dengan masa kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 10 orang (14,29%), masa kerja 5-10 tahun sebanyak 23 orang (32,86%) dan masa kerja lebih dari 10 tahun itu sebanyak 37 orang (52,85%). Responden tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 22 orang (31,43), tingkat D3 sebanyak 8 orang (11,43) dan tingkat S1 sebanyak 40 orang (40%).

### 2. Uji Instrumen Penelitian

Hasil uji validitas dengan menggunakan korelasi product moment Pearson menunjukkan bahwa semua item motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dinyatakan valid karena  $p \text{ value} < 0,05$  sehingga semua item pernyataan tidak ada yang gugur dan dapat digunakan dalam penelitian. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk semua variabel motivasi (0,838), kompensasi (0,684), disiplin kerja (0,733) dan kinerja karyawan (0,736) > nilai kritis (0,60), maka dalam penelitian ini keseluruhan variabel dikatakan reliabel.

### 3. Analisis Deskripsi

Indeks pada variabel motivasi diperoleh rata-rata indeks sebesar 3,90. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel motivasi pada karyawan Universitas Slamet Riyadi Surakarta

adalah baik. Rata-rata tertinggi sebesar (4,05) yang menyatakan merasa mampu mengerjakan sesuatu seperti apa yang dapat dilakukan orang lain, sedangkan rata-rata terendah sebesar (3,75) yang menyatakan bahwa mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan karyawan lain. Indeks pada variabel kompensasi diperoleh rata-rata sebesar 3,74. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi pada karyawan Universitas Slamet Riyadi Surakarta adalah baik. Rata-rata tertinggi (3,61) yang menyatakan merasa gaji yang diberikan sudah sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan, sedangkan rata-rata terendah sebesar (3,87) yang menyatakan mendapatkan cuti sesuai kebijakan yang telah diberlakukan. Indeks pada variabel disiplin kerja diperoleh rata-rata sebesar 3,95. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja pada karyawan Universitas Slamet Riyadi Surakarta adalah baik. Rata-rata tertinggi sebesar (4,04) yang menyatakan bahwa dalam bekerja selalu menjaga etika perilaku dan menjaga hubungan dalam rekan kerja, sedangkan rata-rata terendah sebesar (3,89) menyatakan bahwa datang ke kantor sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan oleh Lembaga dan pulang dari kantor sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan oleh Lembaga. Indeks pada variabel kinerja karyawan diperoleh sebesar 3,86. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel kinerja pada karyawan Universitas Slamet Riyadi Surakarta adalah baik. Rata-rata tertinggi sebesar (4,12) menyatakan bahwa dalam menjalankan tugas saya berusaha untuk dapat bekerjasama dengan rekan kerja, sedangkan rata-rata terendah sebesar (3,62) menyatakan bahwa bersedia menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan oleh atasan.

#### 4. Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik dapat dilihat pada tabel 2.

**Tabel 2. Hasil Uji Asumsi Klasik**

Uji Asumsi Klasik	Hasil Uji	Kesimpulan
Uji multikolinearitas	$Tolerance (0,62; 0,886; 0,626) > 0,10$ $VIF (1,445; 1,128; 1,597) < 10$	Tidak ada multikolinearitas
Uji autokorelasi	$p (0,176) > 0,05$	Tidak ada autokorelasi
Uji heteroskedastisitas	$p (0,871; 0,760; 0,761) > 0,05$	Tidak ada heteroskedastisitas
Uji normalitas	$p (0,201) > 0,05$	Residual terdistribusi normal

Sumber: data primer diolah, 2019

#### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi, yang dapat dilihat pada tabel 3.

**Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Variabel	Koefisien regrasi	T	Sig
(Constant)	7,980	2,732	0,008
Motivasi	-0,059	-0,482	0,631
Kompensasi	0,327	2,065	0,043
Disiplin kerja	0,391	2,752	0,008
F hitung = 6,576			0,001
Adj R Square = 0,195			

Sumber: data primer diolah, 2019

## 1. Regresi Linear Berganda

Hasil Berdasarkan analisis regresi berganda diperoleh persamaan garis regresinya sebagai berikut:

$$Y = 7,980 - 0,059 X_1 + 0,327 X_2 + 0,391 X_3$$

Interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah:

- a : 7,980 artinya jika motivasi ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), disiplin kerja ( $X_3$ ) sama dengan 0, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) pada Universitas Slamet Riyadi Surakarta positif.
- $b_1$  : -0,059 artinya pengaruh variabel motivasi ( $X_1$ ), terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) negatif, artinya motivasi yang diberikan kepada karyawan menurun, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) meningkat begitu juga sebaliknya, dengan asumsi kompensasi ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) konstan.
- $b_2$  : 0,327 artinya pengaruh variabel kompensasi ( $X_2$ ), terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) positif, artinya apabila kompensasi diberikan kepada karyawan meningkat, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan meningkat begitu juga sebaliknya, dengan asumsi motivasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) dianggap tetap.
- $b_3$  : 0,391 artinya pengaruh variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) positif, artinya apabila disiplin kerja ( $X_3$ ) meningkat maka kinerja karyawan ( $Y$ ) meningkat begitu juga sebaliknya, dengan asumsi variabel motivasi ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) dianggap tetap.

Berdasarkan hasil analisis maka variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan adalah variabel disiplin kerja ( $X_3$ ), karena koefisien regresinya paling besar yaitu 0,391 di antara koefisien regresi variabel bebas yang lain motivasi ( $X_1$ ) sebesar -0,059, kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 0,327, sehingga disiplin kerja merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Universitas Slamet Riyadi Surakarta.

## 2. Uji t

- a. Hasil analisis diperoleh nilai t hitung sebesar -0,482 dengan *p-value* sebesar 0,631 > 0,05 maka  $H_0$  diterima berarti tidak ada pengaruh yang signifikan motivasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), sehingga hipotesis ke-1 yang berbunyi: “Ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Universitas Slamet Riyadi Surakarta”, tidak terbukti kebenarannya.
- b. Hasil analisis diperoleh nilai t hitung sebesar 2,065 dengan *p-value* sebesar 0,043 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan kompensasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), sehingga hipotesis ke-2 yang berbunyi: “Ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan Universitas Slamet Riyadi Surakarta, terbukti kebenarannya.
- c. Hasil analisis diperoleh nilai t hitung sebesar 2,752 dengan *p-value* sebesar 0,008 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), sehingga hipotesis ke-3 yang berbunyi: “Ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Universitas Slamet Riyadi Surakarta”, terbukti kebenarannya.

## 3. Uji F

Hasil analisis diperoleh nilai F hitung sebesar 5,676 dengan *p-value* 0,001 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak berarti model yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas yaitu motivasi ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel terkait yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ) sudah tepat.

#### 4. Koefisien Determinasi

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai *Adjusted R Square* = 0,196 berarti diketahui bawah pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas yaitu motivasi ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 19,5% sedangkan sisanya ( $100\% - 19,5\%$ ) = 80,5 % diperoleh faktor lain dari luar variabel yang diteliti.

### PEMBAHASAN

#### 1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar -0,482 dengan  $p$ -value sebesar 0,631 > 0,05 maka  $H_0$  diterima berarti tidak ada pengaruh yang signifikan motivasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), sehingga hipotesis ke-1 yang berbunyi: “Ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan Universitas Slamet Riyadi Surakarta”, tidak terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Tamarindang (2017) bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Samsudin (2006: 281) motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau bergerak dari dalam hati untuk melaksanakan tugas yang telah ditetapkan dengan setulus hati. Namun hal ini tidak menjadi pengaruh terhadap meningkatkan kinerja karyawan.

#### 2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 2,065 dengan  $p$ -value sebesar 0,043 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan kompensasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), sehingga hipotesis ke-2 yang berbunyi: “Ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan Universitas Slamet Riyadi Surakarta”, terbukti kebenarannya

Hasil penelitian ini mendukung penelitian oleh yang dilakukan oleh Lestari (2017) bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Samsudin (2006: 187-188) pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan, serta perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan secara rasional dan adil itu sangat diperlukan. Implikasi penelitian ini yaitu dalam suatu organisasi, kompensasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja atau kinerja karyawan cenderung akan menurun. Hal berarti kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

#### 3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 2,752 dengan  $p$ -value sebesar 0,008 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Sehingga hipotesis ke-3 yang berbunyi: “Ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Universitas Slamet Riyadi Surakarta”, terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Tamarindang (2017) bahwa disiplin kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Hasibuan 2005: 193) Kedisiplinan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seorang karyawan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak yang harus ditaati atau jalankan). Implikasi penelitian ini yaitu dalam suatu organisasi, disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap sikap yang diperlukan oleh setiap orang karyawan dalam

usaha untuk meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, serta hal tersebut menjadikan seseorang karyawan mau bekerja secara koperatif dengan para karyawan lainnya.

#### 4. Pengaruh Dominan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja ( $X_3$ ) merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Y) Universitas Slamet Riyadi Surakarta, hal tersebut dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,752 lebih besar dari variabel motivasi ( $X_1$ ) yang memiliki t hitung sebesar -0,482 dan variabel kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 2,065

#### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilaksanakan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Slamet Riyadi Surakarta, kompensasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Slamet Riyadi Surakarta, dan disiplin kerja merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Universitas Slamet Riyadi Surakarta.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. BPFE Universitas Diponegoro. Semarang
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bumi Akasara. Jakarta
- Lestari, Nurlaela Eva Puji. 2017. "Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja, terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus PT Infimedia Solusi Pratama)". *Jurnal Cakrawala*. Vol 17. No 1. Maret. Hal 88-94.
- Mathis, R.L dan Jackson J.H, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diterjemahkan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Salemba Empat. Jakarta.
- Rivai, H. Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo. Jakarta
- Suriani, Lilis. 2018. "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Trasindo Jaya Bahari Maumbi Manado". *Jurnal EMBA*. Vol 6. No 4. September. Hal 2188-2197.
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia. Bandung.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta. Bandung.
- Suryati. 2010. "Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan". *Jurnal Mimbir Bumi Bengawan* Vol. 3 No.7, 2010. hal 1-23
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta
- Tamarindang, Billy. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank BNI Cabang Manado," *Jurnal EMBA*. Vol 5. No 2. Juni. Hal 1599-1606