

# PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SMA MUHAMMADIYAH 2 GENTENG

Tri Ayu Setyowati, Toni Herlambang, Pawestri Winahyu  
Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember  
E-mail : [Triayusetyowati013@gmail.com](mailto:Triayusetyowati013@gmail.com)

## ABSTRAK

penelitian dengan judul pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan SMA Muhammadiyah 2 Genteng. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial. Jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan SMA Muhammadiyah 2 Genteng, yakni berjumlah 65 orang, semua populasi dijadikan sampel atau menggunakan sensus sampling. Dalam penelitian ini data yang dikumpulkan dengan menggunakan alat bantu kuesioner dan wawancara, sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda di dapat hasil  $Y = 2,163 + 0,206X_1 + 0,248X_2 + 0,355X_3$ . Dari hasil uji t (parsial) kompensasi terdapat nilai  $t_{hitung} 2,217 > t_{tabel} 1,6686$  dan sig.  $0,030 < 0,05$  yang berarti bahwa hipotesis kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, untuk motivasi kerja terdapat nilai  $t_{hitung} 2,845 > t_{tabel} 1,6686$  dan sig.  $0,006 < 0,05$  yang berarti bahwa hipotesis motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan untuk disiplin kerja terdapat nilai  $t_{hitung} 4,215 > t_{tabel} 1,6686$  dan sig.  $0,000 < 0,05$  yang berarti bahwa hipotesis disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci** : kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan

## ABSTRACT

*The research with the title influence of compensation, work motivation and work discipline employees' performances of SMA Muhammadiyah 2 Genteng. This research has a goal for analysis influence compensation, work motivation and work discipline on employees' performances partially. Type research descriptive kuantitative with design research explanatory. The population of this study is all employees of SMA Muhammadiyah 2 Genteng which amounted to 65 people, all the population sample or using the sample census. In this study the data was using questionnaires and interviews, then data analysis was done by using multiple linear regression analysis with the formula :  $Y = 2,163 + 0,206 (X_1) + 0,248 (X_2) + 0,355 (X_3)$ . From the result of t test (partial), there is a comparison in t value  $2,217 > t$  table  $1,6686$  and sig.  $0,030 < 0,05$  which mean that the hypothesis of compensation is influence positive significant for employees' performances, for work motivation with the t value  $2,845 > t$  table  $1,6686$  and sig  $0,006 < 0,05$  which means that the hypothesis is influence positive significant for employee performance, and for work discipline with the t value  $4,215 > t$  table  $1,6686$  and sig.  $0,000 < 0,05$  which means that work discipline hypothesis is influence positive significant regarding the employees' performances.*

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

## 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan suatu lembaga yang mempengaruhi untuk menghasilkan peserta didik yang bermutu, berkualitas, cerdas dan berpemikiran kritis. Dimana peserta didik tersebut dapat dipengaruhi oleh suatu lingkungan yang terorganisir, seperti di lingkungan sekolah dan lingkungan rumah. Adanya pendidikan akan mampu membuat suatu perubahan menjadi sebuah peluang dan mengelola perubahan tersebut menjadi kekuatan yang nantinya akan mampu meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia yang lebih baik. Pendidikan juga merupakan upaya yang direncanakan untuk mempengaruhi orang lain baik individu, kelompok atau masyarakat, sehingga mereka mau melakukan apa saja yang diharapkan oleh pelaku pendidikan (Soekidjo Notoadmojo, 2003). Pada dasarnya keberhasilan suatu lembaga terletak pada kemampuan pemimpin dalam menentukan sumber daya manusianya seperti pengajar atau karyawan lainnya, karena rendahnya kualitas SDM dapat menghambat perkembangan ekonomi sosial.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu

terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2012). Karena menyadari pentingnya peranan SDM, para tenaga kerja dalam hal ini diharuskan untuk selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan keorganisasian, karena menyadari pentingnya tugas seorang tenaga kerja adalah sebagai perencana, pelaku dan penentu agar hasil kerja karyawan akan lebih baik, dan dengan hasil pekerjaan karyawan yang baik akan mewujudkan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Kinerja karyawan (prestasi kerja) dalam hal ini adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya, (Mangkunegara, 2009). Kinerja dalam hal ini dapat menjadi tolak ukur keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, semakin tinggi tingkat kinerja karyawan yang mereka kerjakan, maka akan semakin baik kinerja dalam suatu lembaga tersebut dijalankan. Dapat dikatakan baik kinerja karyawan dalam organisasi tersebut, jika mampu mempermudah organisasi dalam mencapai tujuannya, dan sebaliknya apabila kinerja karyawan itu rendah maka akan sulit organisasi dalam mencapai tujuannya

Tabel 1.3 data kinerja SMA Muhammadiyah 2 Genteng tahun 2016

No	Ket	jan	Feb	mar	apr	mei	jun	Jul	Ag ust	Sep	okt	nov	des
1	Prestasi siswa	3	3	4	2	2	3	3	4	4	3	2	3
2	Silabus	44	43	45	46	46	45	45	46	45	46	45	46
3	Kehadiran	92	93	93	95	95	92	92	95	90	93	94	95
		%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
4	Program kerja	62	62	60	60	61	62	61	61	63	62	63	67
		%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%

Sumber: bagian TU data kinerja karyawan SMA Muhammadiyah 2 Genteng tahun 2016

Berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat dilihat bahwa pencapaian yang dihasilkan SMA Muhammadiyah 2 Genteng masih belum cukup baik karena ada beberapa hasil kinerja karyawan yang masih belum terlaksana misalnya ada beberapa karyawan yang belum menerapkan silabus, kehadiran yang belum sepenuhnya karyawan datang tepat waktu dan karyawan yang izin absen tanpa adanya keterangan, adanya beberapa program kerja yang masih belum terlaksana dengan baik. Dari tabel diatas ada beberapa faktor yang mungkin dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan agar karyawan lebih baik dalam menjalankan suatu pekerjaannya, misalnya dengan adanya kebijakan pemberian kompensasi dapat membuat karyawan lebih semangat bekerja, adanya motivasi yang diberikan oleh atasan untuk mendorong karyawan lebih bersemangat untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik, dan dengan menerapkan kedisiplinan agar karyawan dapat mentaati semua peraturan dan norma yang berlaku di dalam suatu lingkungan lembaga sekolah.

Dibalik hasil kerja karyawan yang maksimal karena adanya faktor dapat mempengaruhinya, diantaranya ialah dengan adanya pemberian kompensasi kepada karyawan. Menurut Desler (2010) kompensasi adalah semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka, dan mempunyai dua komponen, ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, dan ada pembayaran yang tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti uang asuransi dan uang liburan yang di bayarkan oleh majikan. Kompensasi disini mempunyai peranan penting salah satunya yaitu untuk memenuhi kebutuhan karyawan, jika dalam mengerjakan suatu pekerjaan karyawan bekerja secara maksimal dan melakukan

pekerjaan dengan hasil kerja yang baik, maka karyawan tersebut akan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah ia kerjakan, dengan pemberian kompensasi yang memadai maka akan membuat karyawan akan lebih termotivasi untuk lebih semangat dalam bekerja guna untuk mencapai tujuan organisasi yang diharapkan.

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak, bertindak karena adanya suatu alasan yaitu untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu dalam upaya untuk mencapai suatu tujuan, (Manulang, 2008). Motivasi suatu kondisi yang menggerakkan karyawan agar terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap karyawan yang positif akan situasi kerja itulah yang dapat memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Pentingnya adanya motivasi di dalam organisasi adalah untuk mempengaruhi karyawan agar memiliki motivasi kerja yang tinggi dan dapat mendorong karyawan tersebut bisa bekerja dengan lebih semangat terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya, semakin tinggi adanya motivasi pada karyawan dalam bekerja, maka dapat memacu semangat dan kegairahan karyawan dalam bekerja lebih giat. Terciptanya kinerja karyawan tidak didorong dengan adanya motivasi saja tetapi dengan adanya disiplin kerja yang tinggi.

Disiplin merupakan peranan yang sangat penting bagi kehidupan, karena adanya disiplin harus ditanamkan secara terus-menerus dalam diri seseorang agar disiplin menjadi kebiasaan. Orang-orang yang berhasil dalam bidang pekerjaan, umumnya mempunyai kedisiplinan yang tinggi, sebaliknya orang yang gagal umumnya tidak disiplin. Disiplin kerja

adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan menurut (Rivai & Sagala, 2013). Disiplin dapat diartikan, bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan sesuai yang diberikan dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang tertera diorganisasi.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan maka permasalahan yang akan dibahas sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada SMA Muhammadiyah 2 Genteng?

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Tinjauan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia  
Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya, (Sutrisno, 2009).

2. Kompensasi

Menurut Desler (2010) kompensasi adalah semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka, dan mempunyai dua komponen. Ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, dan ada pembayaran yang tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti uang

2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada SMA Muhammadiyah 2 Genteng?
3. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada SMA Muhammadiyah 2 Genteng?

### 1.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan SMA Muhammadiyah 2 Genteng
2. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan SMA Muhammadiyah 2 Genteng
3. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan SMA Muhammadiyah 2 Genteng.

asuransi dan uang liburan yang di bayarkan oleh majikan.

3. Motivasi Kerja

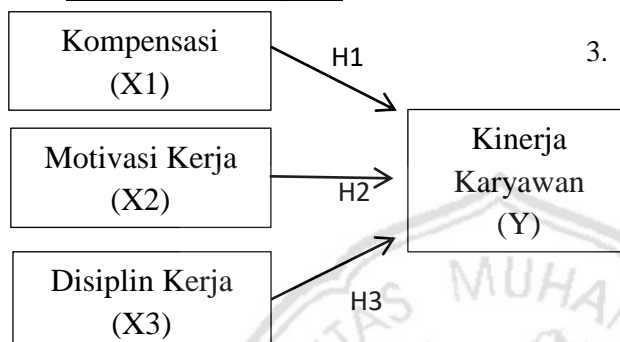
Ada dua aspek motivasi, yaitu segi pasif dimana motivasi tampak sebagai kebutuhan dan sekaligus pendorong, dan dari segi statis dimana motivasi tampak sebagai satu usaha positif dalam menggerakkan daya potensi tenaga kerja agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Hasibuan, 2008)

4. Disiplin Kerja

menurut Veithzal Rizal dan Ella Jauvani (2011), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

5. Kinerja Karyawan menurut Mangkunegara (2009) kinerja karyawan (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## 2.2 Kerangka Konseptual



## 3. METODELOGI PENELITIAN

### 3.1 Definisi Operasional

dalam penelitian ini diamati variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain :

#### 1. Variabel Independen

variabel stimulus atau yang sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel ini memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen.

Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu :

##### a. Kompensasi (X1)

Bentuk upah atau imbalan balas jasa yang diberikan karyawan karena hasil kerja yang telah mereka kerjakan, indikator kompensasi :

1. Upah dan gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

##### b. Motivasi Kerja (X2)

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber : Konsep yang dikembangkan dalam penelitian

### 2.3 Hipotesis

1.  $H_1$  : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan SMA Muhammadiyah 2 Genteng
2.  $H_2$  : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan SMA Muhammadiyah 2 Genteng
3.  $H_3$  : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan SMA Muhammadiyah 2 Genteng.

Dorongan yang diberikan kepada karyawan dalam menggerakkan daya potensi tenaga kerja agar secara kondusif berhasil mencapai tujuan, indikator dari motivasi kerja :

1. kebutuhan fisik
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan
3. Kebutuhan social
4. Kebutuhan akan penghargaan
5. Kebutuhan perwujudan diri

##### c. Disiplin Kerja (X3)

sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Indikator dari disiplin kerja :

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan
2. penggunaan waktu secara efektif
3. tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas
4. tingkat absensi

#### 2. Variabel Dependen

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja karyawan. kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator dari kinerja karyawan :

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Pelaksanaan tugas
- d. Tanggung jawab

#### A. Populasi Dan Sampel

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Pada penelitian ini populasi yang akan diambil adalah seluruh karyawan di SMA Muhammadiyah 2 Genteng kabupaten Banyuwangi, yang berjumlah 65 karyawan. Dari 65 karyawan tersebut,

kesemuanya akan menjadi objek dalam penelitian.

Sampel adalah sebagian dari populasi itu. Populasi itu misalnya penduduk di wilayah tertentu, jumlah pegawai pada organisasi tertentu, jumlah guru dan murid di sekolah tertentu dan sebagainya (Sugiyono, 2013)

Diketahui jumlah karyawan di SMA Muhammadiyah 2 Genteng sebanyak 65 Karyawan, maka penelitian ini menggunakan sampel keseluruhan atau populasi, yang dikenal dengan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2010) sampling jenuh (sampling sensus) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

#### B. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan wawancara dan kuesioner. Kuesioner yang digunakan menggunakan skala likert. Skala likert adalah serangkaian pernyataan yang dirumuskan sesuai dengan variabel yang sedang diteliti.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Analisis Data

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep

gejala/kejadian yang diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel  $(n-2)$  dan nilai signifikansi  $<$   $0,05$ . Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut in:

Tabel 4.9 Hasil Pengujian Validitas

No	Variable/indikator	Kriteria 1		Kriteria 2		Keterangan
		r hitung	r tabel	Nilai sig	alpha	
	Kompensasi					
1	X1.1	0.928	0.2404	0.000	0.05	Valid
2	X1.2	0.910	0.2404	0.000	0.05	Valid
3	X1.3	0.893	0.2404	0.000	0.05	Valid
4	X1.4	0.849	0.2404	0.000	0.05	Valid
	Motivasi Kerja					
1	X2.1	0.915	0.2404	0.000	0.05	Valid
2	X2.2	0.865	0.2404	0.000	0.05	Valid
3	X2.3	0.893	0.2404	0.000	0.05	Valid
4	X2.4	0.795	0.2404	0.000	0.05	Valid
5	X2.5	0.787	0.2404	0.000	0.05	Valid
	Disiplin Kerja					
1	X3.1	0.885	0.2404	0.000	0.05	Valid
2	X3.2	0.854	0.2404	0.000	0.05	Valid
3	X3.3	0.875	0.2404	0.000	0.05	Valid
4	X3.4	0.894	0.2404	0.000	0.05	Valid
	Kinerja Karyawan					
1	Y.1	0.827	0.2404	0.000	0.05	Valid
2	Y.2	0.842	0.2404	0.000	0.05	Valid
3	Y.3	0.850	0.2404	0.000	0.05	Valid
4	Y.4	0.881	0.2404	0.000	0.05	Valid

Sumber: Lampiran 5

Tabel 4.9 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator variable kompensasi ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), disiplin kerja ( $X_3$ ), kinerja karyawan ( $Y$ ). menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai  $R_{hasil} > R_{tabel}$  dan  $sig < 0.05$ . hal ini dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan variabel kompensasi ( $X_1$ ) motivasi kerja ( $X_2$ ), disiplin kerja ( $X_3$ ), kinerja karyawan ( $Y$ ) dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus alpha. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel 4.9 berikut ini :

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha if item deleted	Standart Realibilitas	Ket
Kompensasi ( $X_1$ )	0.959	0.60	Reliabel
Motivasi Kerja ( $X_2$ )	0.963	0.60	Reliabel
Disiplin Kerja ( $X_3$ )	0.965	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan ( $Y$ )	0.962	0.60	Reliabel

Sumber: Lampiran 6

Tabel 4.10 menunjukkan hasil pengujian reliabilitas pada instrumen variabel kompensasi ( $X_1$ ) dengan nilai *Cronbach's Alpha* atau *r alpha* sebesar 0.959, hasil pengujian reliabilitas pada instrumen variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dengan nilai *Cronbach's Alpha* atau *r alpha* sebesar 0.963, hasil pengujian reliabilitas pada instrumen variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) dengan nilai *Cronbach's Alpha* atau *r alpha* sebesar 0.965, hasil pengujian reliabilitas pada instrumen variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai *Cronbach's Alpha* atau *r alpha* sebesar 0.962. hal ini membuktikan instrument penelitian berupa kuesioner ini dikatakan reliabel karena *r alpha* bernilai lebih besar dari 0.60.

#### 4.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan uji asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model haus bebas dari gejala multikolinearitas dan terbebas dari heteroskedastisitas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan program SPSS versi 22 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variable	Koefisien regresi	T hitung	Signifikasi	Toleransi	VIF
1	Konstanta	2.163	3.897	0.000		
2	Kompensasi (X1)	0.206	2.217	0.030	0.119	8.383
3	Motivasi kerja (X2)	0.248	2.845	0.006	0.106	9.398
4	Disiplin kerja (X3)	0.355	4.215	0.000	0.179	5.602

Sumber: Lampiran 7

Berdasarkan tabel 4.11, dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah

$$Y = 2,163 + 0,206 X_1 + 0,248 X_2 + 0,355 X_3$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan  
 $X_1$  = Kompensasi  
 $X_2$  = Motivasi Kerja  
 $X_3$  = Disiplin Kerja

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa :

- Konstanta = 2,163 menunjukkan besaran kinerja karyawan pada saat kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja sama dengan nol
- Koefisien kompensasi = 0,206 artinya koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,206. Jika

diasumsikan variabel independen lain konstan, hal ini berarti setiap kenaikan variabel kompensasi sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,026

- Koefisien motivasi kerja = 0,248 artinya koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,248. Jika diasumsikan variabel independen lain konstan, hal ini berarti setiap kenaikan variabel motivasi kerja sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,248
- Koefisien disiplin kerja = 0,355 artinya koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,355. Jika diasumsikan variabel independen lain konstan, hal ini berarti setiap kenaikan variabel disiplin kerja



sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,355

### 4.3 Hipotesis

1. Uji t(Parsial)  
untuk mengetahui apakah variabel independen secara individu

berpengaruh terhadap variabel dependen. Adapun ketentuan penerimaan atau penolakan apabila angka signifikan dibawah sama dengan 0,05 maka H alternative diterima Ho ditolak (Ghozali, 2013).

Tabel 4.13 Hasil Uji t

No	Uji t				keterangan	
	Variable	Signifikan si hitung	Taraf signifikan	T hitung		T tabel
1	Kompensasi	0.030	0.05	2.217	1.6686	Signifikan
2	Motivasi kerja	0.006	0.05	2.845	1.6686	Signifikan
3	Disiplin kerja	0.000	0.05	4.215	1.6686	Signifikan

Sumber : Lampiran 7

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui perbandingan antara tarah signifikansi dengan signifikansi tabel adalah sebagai berikut :

- a. Variabel Kompensasi (X1) memiliki  $t_{hitung} (2,217) > t_{tabel} (1,6686)$  dan signifikansi  $0,030 < 0,05$ , maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan SMA Muhammadiyah 2 Genteng.
- b. Variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki  $t_{hitung}(2,845) > t_{tabel}(1,6686)$  dan signifikansi  $0,006 < 0,05$ . Maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan SMA Muhammadiyah 2 Genteng.
- c. Variabel Disiplin Kerja (X3) memiliki  $t_{hitung}(4,215) > t_{tabel}(1,6686)$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan SMA Muhammadiyah 2 Genteng.

### 4.4 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji ini untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien Determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi

No	Kriteria	Koefisien
1	R	0,952
2	R Square	0,906
3	Adjusted R Square	0,902

Sumber : lampiran 8

Berdasarkan tabel 4.14 hasil perhitungan dapat diketahui nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar

0,906. Nilai 0,906 adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi atau  $R$ , yaitu  $0,952 \times 0,952 = 0,906$ . Besarnya angka koefisien determinasi ( $R$  Square) 0,906 sama dengan 90,6%. Angka tersebut mengandung arti bahwa kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja

#### 4.5 Pembahasan

##### 1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan dan diperoleh taraf signifikan 0,030 dan lebih kecil dari 0,05, dan memiliki nilai  $t_{hitung}(2,217) > t_{tabel}(1,6686)$  yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ . Temuan ini menggambarkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan di SMA Muhammadiyah 2 Genteng. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Retno Wulandari (2017) yang menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

##### 2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan dan diperoleh taraf signifikan 0,006 dan lebih kecil dari 0,05, dan memiliki nilai  $t_{hitung}(2,845) > t_{tabel}(1,6686)$  yang berarti bahwa

berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 90,6%. Sedangkan sisanya 0,094 atau 9,4% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini, variabel tersebut dapat meliputi gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, stress kerja, dll.

hipotesis dalam penelitian ini menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ . Temuan ini menggambarkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di SMA Muhammadiyah 2 Genteng. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fitria Dwi Astutik (2014) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

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

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan dan diperoleh taraf signifikan 0,000 dan lebih kecil dari 0,05, dan memiliki nilai  $t_{hitung}(4,215) > t_{tabel}(1,6686)$  yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ . Temuan ini menggambarkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di SMA Muhammadiyah 2 Genteng. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yoga Ammar Prabowo (2017) yang menyatakan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di SMA Muhammadiyah 2 Genteng. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan terdapat hubungan yang positif dan signifikan, yang berarti hipotesis di terima.
2. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di SMA Muhammadiyah 2 Genteng. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan terdapat hubungan yang positif dan signifikan, yang berarti hipotesis di terima.
3. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di SMA Muhammadiyah 2 Genteng. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan terdapat hubungan yang positif dan signifikan, yang berarti hipotesis di terima.

### 5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka saran yang dapat diberikan kepada SMA Muhammadiyah 2 Genteng dari penelitian ini

1. Kebijakan pihak SMA Muhammadiyah 2 Genteng mengenai pemberian kompensasi harus di kelola dengan baik. Mengingat dan mengevaluasi kembali bahwa pemberian kompensasi yang layak akan mampu meningkatkan kinerja

karyawan SMA Muhammadiyah 2 Genteng.

2. Kebijakan pihak SMA Muhammadiyah 2 Genteng mengenai motivasi kerja hendaknya dilakukan pelatihan-pelatihan dan workshop guna meningkatkan motivasi karyawan, mengingat bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.
3. Kebijakan pihak SMA Muhammadiyah 2 Genteng mengenai disiplin kerja sebaiknya lebih ditingkatkan mengingat semakin disiplin kerja karyawan akan mampu meningkatkan kinerja para karyawan SMA Muhammadiyah 2 Genteng serta mampu memberikan dampak positif terhadap tugas-tugas yang dikerjakannya.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Anwar, Prabu Mangkunegara. 2009. *"Manajemen Sumber Daya Perusahaan"*. Cetakan Kesepuluh. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Dessler, Gary, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Indeks.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2008). *Manajemen Sumbner Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- , Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Manullang, 2008, *Dasar-Dasar Manajemen*, Yogyakarta: Ghalia Indonesia (GI)

- Notoadmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- , 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit Kencana, Jakarta.
- Veithzal, Rivai. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- , Rivai dan Ella Djauhari Sagala, 2013, *Manajemen Sumbert Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Jurnal
- Fitria, Dwi Astutik. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Muhammadiyah Jember
- Retno, wulandari. 2017. *Analisis Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Muhammadiyah Jember
- Yoga, Ammar Prabowo. 2017. *Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia kantor Pos Wonogiri*