

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. ADIDAYAH TANGGUH
DI KABUPATEN PULAU TALIABU**

*THE INFLUENCE OF MOTIVATION, DISCIPLINE, LEADERSHIP, AND WORK COMPENSATION
AGAINST THE PERFORMANCE OF THE EMPLOYEES OF PT. ADIDAYAH TANGGUH IN
TALIABU ISLAND*

Oleh :
Novita N¹
Altje L. Tumbel²
Jacky S. B. Sumarauw³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

aprlin.novita@gmail.com¹

altjetumbel@yahoo.com²

jacky.sbs@unsrat.ac.id³

Abstrak : Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam setiap organisasi, faktor-faktor seperti Motivasi, Kepemimpinan, Disiplin dan Kompensasi merupakan faktor yang saling berkaitan dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Kepemimpinan, dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai PT. Adidah Tangguh di Kabupaten Pulau Taliabu, serta pengaruhnya secara terpisah terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan teknik korelasional dengan analisis kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah karyawan di PT. Adidayah Tangguh di Kabupaten Pulau Taliabu sebanyak 46 karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian melalui uji t variabel disiplin kerja, kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan untuk uji t variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian perusahaan perlu meningkatkan motivasi di dalam perusahaan harus lebih ditingkatkan lagi guna memberikan kontribusi yang lebih nyata dalam peningkatan kualitas kinerja pada PT Adidayah Tangguh di Kabupaten Pulau taliabu, dan kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat pada penelitian ini masih terbatas, artinya bahwa ada hal-hal lain yang lebih banyak mempengaruhi kinerja pegawai, oleh karena itu peningkatan kesemua variabel baik motivasi, disiplin, kepemimpinan dan kompensasi harus terus ditingkatkan.

Kata Kunci : *motivasi, disiplin, kepemimpinan, kompensasi, kinerja*

Abstract: *Improving the quality of human resources is important in every organization, factors such as Motivation, Leadership, Discipline and Compensation are interrelated factors in improving the quality of human resources. This study aims to determine the effect of Motivation, Discipline Work, Leadership, and Compensation together to Performance employees PT. Adidah Tangguh in Kabupaten Taliabu Island, and its influence separately on the performance of employees. This research uses correlational technique with quantitative analysis. The subject of this research is employees at PT. Adidayah Tangguh in Taliabu Island Regency as many as 46 employees. Data collection using questionnaires and data analysis results by using multiple linear regression analysis. The results of research through t test variables work discipline, leadership and performance. While for t test of motivation variable is not biased to employee performance. Based on the results of the research, it is necessary to improve the motivation within the company should be further enhanced in order to give a more real contribution in improving the quality of performance at PT Adidayah Tangguh in Taliabu regency, and the ability of the independent variable in explaining the dependent variable in this research is still limited, other things that more employees performance, therefore the increase of all variables good motivation, discipline, mastery and improvement*

Keywords: *motivation, discipline, leadership, compensation, performance*

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam suatu pembangunan, dan juga sangat diprioritaskan pada aspek manajerial yang matang dalam pengelolaan organisasi. Berbagai organisasi, lembaga dan instansi saat ini berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi masing-masing dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup dan produktivitas organisasi.

Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Demikian pula pegawai dalam dunia usaha di perusahaan PT. Adidah Tangguh Di Kabupaten Pulau Taliabu. Jadi kinerja atau job performance adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan kinerja keefektifan kinerja lainnya.

Peningkatan kinerja merupakan aspek yang mendapat prioritas dalam kebijakan manajemen PT. Adidah Tangguh di Kabupaten Pulau Taliabu. Setiap pegawai diharapkan dapat memberikan kontribusi yang positif dan memelihara integritasnya dalam bekerja, artinya, para pegawai harus mampu menjalankan tugas dan peranannya masing-masing. Hal ini dirasa makin perlu mengingat pesat dan dinamisnya dimensi permasalahan, sehingga dengan demikian PT. Adidah Tangguh di Kabupaten Pulau Taliabu dapat terhindar dari resiko keterlambatan bereaksi terhadap krisis (bersifat preventif) atau masalah besar yang dapat berakibat buruk terhadap eksistensinya.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka pihak manajemen selayaknya mengevaluasi kembali kondisi para pegawai, khususnya menyangkut motivasi, disiplin kerja, kepemimpinan serta kompensasi.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Motivasi, Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai PT. Adidah Tangguh di Kabupaten Pulau Taliabu.
2. Motivasi terhadap Kinerja pegawai PT. Adidah Tangguh di Kabupaten Pulau Taliabu.
3. Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai PT. Adidah Tangguh di Kabupaten Pulau Taliabu.
4. Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai PT. Adidah Tangguh di Kabupaten Pulau Taliabu.
5. Kompensasi terhadap Kinerja pegawai PT. Adidah Tangguh di Kabupaten Pulau Taliabu.

TINJAUAN PUSTAKA**Manajemen Sumber Daya Manusia**

Hasibuan (2007 : 10), menyatakan bahwa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia adalah : Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Pengertian Motivasi Kerja (Job Motivation)

Hasibuan (2007 : 141), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Istilah motivasi mengacu pada bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi individu, agar mau bekerja sama secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Pengertian Disiplin Kerja (Job Discipline)

Hasibuan (2007 : 193-194), pengertian disiplin kerja adalah : kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Makna kesadaran dari definisi diatas adalah : kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga dia akan mematuhi dan mengerjakan semua tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.

Pengertian Kepemimpinan (Leadership)

Rivai dan Mulyadi (2011:2), menyatakan kepemimpinan secara luas adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-

aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.

Pengertian Kompensasi (Compensation)

Hasibuan (2009 : 118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Pengertian Kinerja Karyawan (Job Performance)

Siagian (2007 : 305), mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat diartikan sebagai : nilai kekaryaan seorang karyawan tentang berbagai hal yang bersangkutan dengan pekerjaannya, seperti kemampuan, kekurangan, keletihan dan potensi yang dimilikinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karier yang bersangkutan.

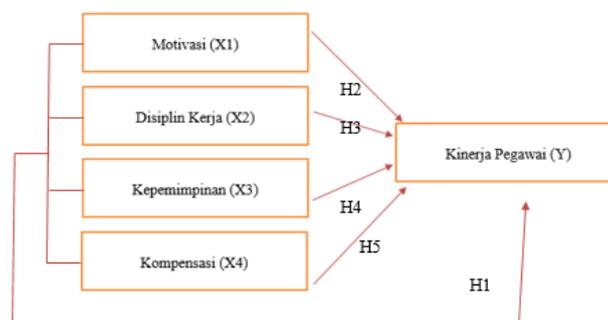
Penelitian Terdahulu

Isnan Masjui (2005), melakukan penelitian yang berjudul: Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pertamina Persero Aviation Kabupaten Grobogan. Penelitian ini membahas masalah pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja dan kepuasan karyawan pada PT. Pertamina Persero Aviation Kab. Grobogan. Tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja dan kepuasan karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan variabel X1 adalah motivasi Variabel X2 yaitu disiplin kerja. Variabel Y1 yaitu kinerja karyawan serta variabel Y2 yaitu kepuasan kerja yang mempunyai indikator yaitu psikologi kerja, fisik kerja dan finansial.

Rusdi Bawias (2003), melakukan penelitian yang berjudul: Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pertamina Persero Palu Sulawesi Tengah. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan daftar pertanyaan yang diberikan kepada sampel berupa 60 orang karyawan pada objek yang diteliti. Variabel yang diukur adalah motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2), kinerja karyawan (Y1) serta kepuasan kerja (Y2). metode analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda, Koefisien Determinasi dan Koefisien Korelasi, serta Pengujian Hipotesis secara parsial dan simultan pada taraf nyata (α) = 0,05.

Marlina Bara (2009), melakukan penelitian yang berjudul, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. TASPEN (Persero) cab. Manado. Kesimpulan yang ditarik dari penelitian ini adalah, PT. TASPEN (Persero) cab. Manado harus memperhatikan, menunjang dan meningkatkan Kinerja karyawan dengan Kepemimpinan yang lebih baik, pemberian Motivasi dan Semangat Kerja untuk keberhasilan perusahaan.

Kerangka Konsep



Gambar 1. Kerangka konsep

Sumber: Kajian Teori, 2017

METODE PENELITIAN**Data dan Sumber Data**

Jenis data dalam penelitian ini berupa data primer yang di dapatkan dengan cara turun langsung ke tempat penelitian yaitu di PT Adidayah tangguh di Pulau Taliabu.

Metode Pengumpulan Data**Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik korelasional, yaitu untuk mengetahui hubungan antar variabel motivasi, variable disiplin kerja, variable kepemimpinan, variable kompensasi terhadap variable kinerja pegawai.

Waktu dan Tempat

Penelitian ini rencananya akan dilaksanakan selama 4 minggu. Penelitian ini dilaksanakan di kantor pegawai PT. Adidah Tangguh di Kabupaten Pulau Taliabu.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai di PT. Adidah Tangguh di Kabupaten Pulau Taliabu. Adapun yang menjadi responden adalah pegawai PT. Adidah Tangguh di Kabupaten Pulau Taliabu, yang berjumlah 46 pegawai

Metode Pengumpulan Data

Data yang dibutuhkan dikumpulkan melalui metode pengumpulan data :

1. Metode kepustakaan (library research), yaitu dengan mengumpulkan teori-teori yang relevan melalui kajian kepustakaan menyangkut masalah yang berhubungan dengan penelitian ini.
2. Metode lapangan (field research), yaitu dengan melakukan Observasi berupa pengamatan langsung pada objek penelitian di lapangan, yaitu PT. Adidah Tangguh di Kabupaten Pulau Taliabu.

Metode Analisis**Uji Validitas Data**

Pengujian validitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana kuesioner penelitian ini dapat mengukur apa yang ingin diukur. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan dari kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu sendiri.

Uji Reliabilitas Data

Reabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan indikator suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner dengan formula Cronbach alpha (α) dan dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama pada saat yang berbeda.

Uji Asumsi Klasik**Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel bebas (independen) atau tidak. Cara pengujiannya adalah dengan melihat apakah nilai korelasi antar variabel bebas tersebut mendekati nilai nol. Nilai 0,8 sebagai batas tertinggi korelasi antar variabel bebas atau batas multikolinearitas. Jika lebih dari 0,8 maka telah terindeksi terjadi multikolinearitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan agar data terdistribusi normal apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat kedua-duanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

Uji Autokorelasi

Autokorelasi biasanya terjadi apabila pengukuran variabel dilakukan dalam intereval waktu tertentu. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya autokorelasi. Salah satu cara untuk mendeteksi ada

tidaknya autokorelasi adalah dengan melihat nilai koefisien Durbin-Watson, apabila semakin mendekati 2, maka tidak terdapat masalah autokorelasi (Priyatno,2012:62)

Metode Analisis Data

Koefisien Korelasi (R)

Koefisien Korelasi digunakan untuk mengukur seberapa kuatnya hubungan antara variabel bebas (X_1, X_2, X_3, X_4) terhadap variabel tidak bebas (Y). Koefisien Korelasi Berganda adalah koefisien korelasi yang dapat dipakai untuk mengukur keeratan hubungan antara tiga variabel atau lebih.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) atau disebut juga Koefisien Penentu (KP) digunakan untuk mengukur besarnya proporsi sumbangan atau kontribusi variabel bebas (X_1, X_2, X_3, X_4) terhadap naik-turunnya nilai variabel terikat (Y). Koefisien Determinasi Berganda adalah koefisien korelasi untuk menentukan besarnya pengaruh variasi (naik-turunnya) nilai variabel-variabel bebas terhadap variasi (naik-turunnya) nilai variabel terikat pada hubungan lebih dari dua variabel.

Analisa Regresi Linear Berganda

Regresi liner berganda adalah regresi linear dimana satu variabel terikat atau dependen (Y) dihubungkan dengan dua atau lebih variabel bebas atau independen (X_1, X_2, \dots, X_n). Hasan (2004 : 74-75) memberikan formulasi umum untuk menggambarkan garis regresi berganda yang mengandung lebih dari 2 variabel.

Pengujian Hipotesis Secara Serentak - Dengan Uji F

Uji Serentak adalah Uji Statistik bagi Koefisien Regresi Berganda (keseluruhan variabel bebas X_1, X_2, X_3 dan X_4) yang secara serentak atau bersama-sama mempengaruhi variabel terikat (Y).

Pengujian Hipotesis Secara Parsial - Dengan Uji t

Uji Individual yaitu Uji Statistik bagi Koefisien Regresi Berganda dengan satu Koefisien Regresi (salah satu di antara variabel X_1, X_2, X_3, X_4) yang mempengaruhi variabel Y.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas Instrumen

Tabel. 1. Hasil Uji validitas variabel motivasi (X1)

Butir	nilai corrected item Total correlation/r hitung	sig	r tabel	kriteria
1	0,728	0,000	0,287	Valid
2	0,830	0,000	0,287	Valid
3	0,832	0,000	0,287	Valid
4	0,707	0,000	0,287	Valid
5	0,736	0,000	0,287	Valid
6	0,699	0,000	0,287	Valid

Hasil uji validitas variable motivasi pada PT Adidayah tangguh Kabupaten Pulau Taliabu. n = 46

Sumber: *Olahan Data, 2017*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Corrected Item Total Correlation lebih besar dari nilai r table yakni 0,287 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa semua item pertanyaan tentang motivasi kerja adalah valid.

Tabel.2. Hasil Uji validitas Variabel Disiplin (X2)

Butir	nilai corrected item Total correlation/r hitung	sig	r tabel	kriteria
1	0,690	0,000	0,287	Valid
2	0,810	0,000	0,287	Valid

3	0,683	0,000	0,287	Valid
4	0,783	0,000	0,287	Valid
5	0,822	0,000	0,287	Valid
6	0,699	0,000	0,287	Valid

Hasil uji validitas variable disiplin pada PT Adidayah tangguh Kabupaten Pulau Taliabu. n = 46

Sumber: Olahan Data, 2017

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Corrected Item Total Correlation lebih besar dari nilai r table yakni 0,287 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa semua item pertanyaan tentang Disiplin kerja adalah valid.

Tabel.3. Hasil Uji validitas Variabel Kepemimpinan (X3)

Butir	nilai corrected item Total correlation/r hitung	sig	r tabel	kriteria
1	0,697	0,000	0,287	Valid
2	0,640	0,000	0,287	Valid
3	0,530	0,000	0,287	Valid
4	0,540	0,000	0,287	Valid
5	0,699	0,000	0,287	Valid
6	0,625	0,000	0,287	Valid

Hasil uji validitas variable kepemimpinan pada PT Adidayah tangguh Kabupaten Pulau Taliabu. n = 46

Sumber: Olahan Data, 2017

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Corrected Item Total Correlation lebih besar dari nilai r table yakni 0,287 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa semua item pertanyaan tentang kepemimpinan adalah valid.

Tabel.4. Hasil Uji validitas Variabel Kompensasi (X4)

Butir	nilai corrected item Total correlation/r hitung	sig	r tabel	kriteria
1	0,415	0,000	0,287	Valid
2	0,568	0,000	0,287	Valid
3	0,537	0,000	0,287	Valid
4	0,409	0,000	0,287	Valid
5	0,481	0,000	0,287	Valid
6	0,407	0,000	0,287	Valid

Hasil uji validitas variable kompensasi pada PT Adidayah tangguh Kabupaten Pulau Taliabu.n = 46

Sumber: Olahan Data, 2017

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Corrected Item Total Correlation lebih besar dari nilai r table yakni 0,287 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa semua item pertanyaan tentang kompensasi adalah valid.

Tabel.5. Hasil Uji validitas Variabel Kinerja (Y)

Butir	nilai corrected item Total correlation/r hitung	sig	r tabel	kriteria
1	0,622	0,000	0,287	Valid
2	0,570	0,000	0,287	Valid
3	0,622	0,000	0,287	Valid
4	0,657	0,000	0,287	Valid
5	0,575	0,000	0,287	Valid
6	0,525	0,000	0,287	Valid

Hasil uji validitas variable kinerja pada PT Adidayah tangguh Kabupaten Pulau Taliabu. n = 46

Sumber: Olahan Data, 2017

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Corrected Item Total Correlation lebih besar dari nilai r table yakni 0,287 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa semua item pertanyaan tentang kinerja pegawai adalah valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel.6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standarized Items	N of items
.911	.911	6

Sumber : Olahan Data, 2017

Tabel diatas menunjukkan nilai Cronbach Alpha sebesar 0.911, lebih besar dari nilai pengukuran reliabilitas dari Uma Sekaran sebesar 0.8, jadi dapat dikatakan bahwa seluruh item pertanyaan tentang variable Motivasi adalah reliabel.

Tabel.7. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin kerja (X2)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standarized Items	N of items
.907	.909	6

Sumber : Olahan Data, 2017

Tabel diatas menunjukkan nilai Cronbach Alpha sebesar 0.907, lebih besar dari nilai pengukuran reliabilitas dari Uma Sekaran sebesar 0.8, jadi dapat dikatakan bahwa seluruh item pertanyaan tentang variable Motivasi adalah reliabel.

Tabel.8. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan (X3)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standarized Items	N of items
.838	.838	6

Sumber : Olahan Data, 2017

Tabel diatas menunjukkan nilai Cronbach Alpha sebesar 0.838, lebih besar dari nilai pengukuran reliabilitas dari Uma Sekaran sebesar 0.8, jadi dapat dikatakan bahwa seluruh item pertanyaan tentang variable Motivasi adalah reliabel.

Tabel.9. Hasil uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X4)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standarized Items	N of items
.733	.734	6

Sumber : Olahan Data, 2017

Tabel diatas menunjukkan nilai Cronbach Alpha sebesar 0.733, lebih besar dari nilai pengukuran reliabilitas dari Uma Sekaran sebesar 0.6-0.79, jadi dapat dikatakan bahwa seluruh item pertanyaan tentang variable Motivasi adalah reliabel dan dapat diterima.

Tabel.10. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standarized Items	N of items
.826	.826	6

Sumber : Olahan Data, 2017

Tabel diatas menunjukkan nilai Cronbach Alpha sebesar 0.826, lebih besar dari nilai pengukuran reliabilitas dari Uma Sekaran sebesar 0.8, jadi dapat dikatakan bahwa seluruh item pertanyaan tentang variable Motivasi adalah reliabel.

Hasil Uji Normalitas data.

Adapun hasil pengujian menunjukkan bahwa signifikansi yang diperoleh melalui uji normalitas pada variable motivasi kerja pegawai (X1) = 0,200, variable Disiplin kerja (X2) = 0,127, variable Kepemimpinan (X3) = 0,198, variable Kompensasi (X4) = 0,200 dan variable Kinerja Pegawai (Y) = 0,200 lebih besar dari taraf signifikansi yang digunakan yaitu 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas Data

Tabel.11. Hasil Uji Multikolinearitas Data

Model	Unstandarized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. error	Beta			Toleranc	VIF
1. (constant)	6.934	3.484		1.990	.053		
MOTIVASI	-.014	.132	-.015	-.103	.919	.648	1.542
DISIPLIN	.217	.128	.236	1.691	.098	.744	1.344
KEPEMIMPINAN	.278	.125	.315	2.233	.031	.728	1.374
KOMPENSASI	.274	.127	.301	2.167	.036	.751	1.331

Sumber : Olahan Data, 2017

Dapat di lihat bahwa nilai VIF mendekati 1 untuk semua variabel bebas. Demikian pula, nilai tolerance mendekati 1 untuk semua variabel bebas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam regresi antara variabel bebas motivasi (x1), disiplin (x2), dan kepemimpinan (x3) serta kompensasi (x4) terhadap kinerja (y) tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

Uji Autokorelasi Data

Tabel.12. Hasil Uji Autokorelasi Data

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.638a	.407	.349	3.35459	1.753

Sumber : Olahan Data, 2017

- Predictor : (constan), KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN, DISIPLIN, MOTIVASI
- Dependen Variabel : KINERJA

Dapat dilihat bahwa koefisien Durbin-Watson besarnya 1,753, mendekati 2. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam regresi antara variabel bebas motivasi (x1), disiplin (x2), dan kepemimpinan (x3) serta kompensasi (x4) terhadap kinerja (y) tidak terjadi autokorelasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel.13. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial - Dengan Uji t

Model	Unstandarized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. error	Beta			Toleranc	VIF
1. (constant)	6.934	3.484		1.990	.053		
MOTIVASI	-.014	.132	-.015	-.103	.919	.648	1.542
DISIPLIN	.217	.128	.236	1.691	.098	.744	1.344
KEPEMIMPINAN	.278	.125	.315	2.233	.031	.728	1.374
KOMPENSASI	.274	.127	.301	2.167	.036	.751	1.331

Sumber : Olahan Data, 2017

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa secara parsial, 1. Variable motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja; 2. Variable disiplin memiliki pengaruh terhadap kinerja namun tidak signifikan; 3. Variable kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja; 4. Variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Pengujian Hipotesis secara Simultan dengan Uji F

Tabel.14. Hasil Pengujian Hipotesis secara Simultan dengan Uji F

Model	sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	316.551	4	79.138	7.032	.000a
Residual	461.383	41	11.253		
Total	777.935	45			

Sumber : *Olahan Data, 2017*

- Predictor : (constan), KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN, DISIPLIN, MOTIVASI
- Dependen Variabel : KINERJA

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa secara Bersama-sama, variable motivasi, disiplin, kepemimpinan dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi

Tabel.15. Hasil perhitungan Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.638a	.407	.349	3.35459	1.753

Sumber : *Olahan Data, 2017*

- Predictor : (constan), KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN, DISIPLIN, MOTIVASI
- Dependen Variabel : KINERJA

Tabel diatas menunjukkan bahwa kemampuan variable bebas dalam menjelaskan variasi dari variable terikat hanya sekitar 0.407 skala, artinya variable motivasi, disiplin, kepemimpinan dan kompensasi hanya bisa menjelaskan variasi dari variable kinerja sebesar 40,7 %, sedangkan sisanya, 60,3 % tidak dijabarkan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Motivasi, Disiplin, Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Melalui Pengujian secara simultan X1, X2, X3 dan X4 terhadap Y di dapat nilai F hitung sebesar 7,032 dengan nilai probabilitas (sig)=0,000. Nilai Fhitung(7,032)>Ftabel (4,06), dan nilai sig. lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai 0,000<0,05; berarti secara bersama-sama (simultan) Motivasi (X1), Disiplin (X2), Kepemimpinan (X3) dan Kompensasi (X4) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Motivasi

Dari hasil analisis regresi di atas di ketahui bahwa nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (X1) hanya bernilai -0,014 dan bertanda negatif, ini menunjukkan bahwa variable motivasi kerja mempunyai hubungan yang berlawanan arah dengan variable kinerja pegawai., berarti bahwa dengan faktor lain dianggap konstan, pengaruh motivasi lebih kecil dibandingkan dengan variable bebas lainnya.

Disiplin Kerja

Dari hasil analisis regresi di dapat bahwa Variabel Disiplin Kerja (X2) bernilai 0,217, berarti bahwa setiap kenaikan Disiplin Kerja sebesar satu satuan maka variabel kinerja pegawai (Y) akan naik sebesar 0,217 skala. Hal itu juga di dukung dengan nilai sig 0,098. Nilai sig lebih besar dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai 0,098>0,05. Variabel X2 mempunyai t hitung yakni 1,691 dengan t tabel = 1,680. Jadi t hitung>t tabel dapat disimpulkan bahwa variabel X2 memiliki kontribusi terhadap Y.

Kepemimpinan

Melalui hasil analisis regresi di dapat nilai variable Kepemimpinan (X3) sebesar 0,278, hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variable kepemimpinan sebesar satu skala, maka variable kinerja pegawai juga akan naik sebesar 0,278 skala. Hal ini juga di dukung oleh pengukuran taraf signifikansi dengan nilai sig 0,031. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $0,031 < 0,05$. Variabel X3 mempunyai t hitung yakni 2,233 dengan t tabel=1,680. Jadi t hitung>t tabel dapat disimpulkan bahwa variabel X3 memiliki kontribusi terhadap Y.

Kompensasi kerja

Melalui analisis regresi berganda kemudian di dapat harga Variabel Kompensasi kerja (X4) sebesar 0,274, hal ini berarti bahwa setiap kenaikan pada kompensasi kerja sebesar satu skala, maka variable kinerja pegawai juga akan naik sebesar 0,274 skala. Kemudian penilaian pada taraf signifiaknsi menunjukkan bahwa variable kompensasi memiliki nilai sig 0,036. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $0,036 < 0,05$, Variabel X4 mempunyai t hitung yakni 2,167 dengan t tabel=1,680. Jadi t hitung>t tabel dapat disimpulkan bahwa variabel X4 memiliki kontribusi terhadap Y.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Secara Bersama-sama, motivasi, disiplin. Kepemimpinan dan kompensasi berkontribusi signifikan dalam peningkatan kinerja pegawai pada PT Adidayah Tangguh di Kabupaten Pulau Taliabu
2. Tingkat Motivasi memiliki pengaruh negative terhadap kinerja pegawai; Disiplin kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan; kepemimpinan dan Kompensasi memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Adidayah Tangguh di Kabupaten pulau Taliabu.

Saran

1. Tingkat motivasi di dalam perusahaan harus lebih ditingkatkan lagi guna memberikan kontribusi yang lebih nyata dalam peningkatan kualitas kinerja pada PT Adidayah Tangguh di Kabupaten Pulau taliabu
2. Tingkat disiplin kerja memiliki pengaruh yang sangat kecil dalam peningkatan kinerja pegawai, oleh karena ini haruslah di perhatikan dan diperbaiki demi kontribusi yang lebih signifikan dalam peningkatan kinerja pegawai pada PT Adidayah Tangguh di kabupaten Pulau taliabu.
3. Kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat pada pada penelitian ini masih terbatas, artinya bahwa ada hal-hal lain yang lebih banyak mempengaruhi kinerja pegawai, oleh karena itu peningkatan kesemua variabel baik motivasi, disiplin, kepemimpinan dan kompensasi harus terus ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Fathoni 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Arikunto, S. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011.
- Ummah, Annisatul.2011.Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Auditor, SkripsiMahasiswa Universitas Syarif Hidayatullah
- Isnan. Masyjui .2005. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pertamina Persero Aviation Kabupaten Grobogan. Under Graduates Thesis.Universitas Negeri Semarang Vol 4,No 1 – 22. 2006. <http://lib.unnes.ac.id/471/> diakses pada 22 Oktober 2017.
- Marlina, Bara. 2009,Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. TASPEN (Persero) cab. Manado. Jurusan Ilmu Administrasi. Universitas Sam Ratulangi. Vol 1 No 36. 2010 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/JAP/article/view/11340> diakses pada 22 oktober 2017
- Rina. Londais. 2009. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado. Universitas Sam Ratulangi. Vol 1 No 27. 2009 2010 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/JAP/article/view/21320> diakses pada 22 oktober 2017
- Rusdi. Bawias. 2003.Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pertamina Persero Palu Sulawesi Tengah. Universitas Hasanudin. Makasar Vol 4. No 33. 2005 <http://lib.unhas.ac.id/571/>

- Tulung, Joy Elly (2017). "Resource Availability and Firm's International Strategy as Key Determinants Of Entry Mode Choice." *Jurnal Aplikasi Manajemen-Journal of Applied Management* 15.1. <http://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/916>
- Tulung, Joy Elly, Nelwan, Olivia S., dan Lengkong, Victor PK (2012). "Top Management Team and Company Performance in Big Countries vs Small Countries." *Journal of Economics, Business, and Accountancy* 15.1, 59-70. <https://journal.perbanas.ac.id/index.php/jebav/article/view/60>
- Tulung, Joy Elly dan Ramdani, Dendi (2016). "The Influence of Top Management Team Characteristics on BPD Performance". *International Research Journal of Business Studies*, Volume 8 Nomor 3, 155-166. <http://irjbs.com/index.php/jurnalirjbs/article/view/1147>

