

## **BAB IV**

### **PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **1. Sejarah Umum PT Budi Wahana Bina Swasta Palembang**

PT Budi Wahana Bina Swasta berlokasi di jalan Sido Ing Kenayan No.38 Palembang. PT Budi Wahana Bina Swasta Palembang adalah sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang pengupasan dan pembersihan kopi yang berdiri pada tahun 2001. Tujuan utama dari perusahaan ini adalah mengolah hasil panen biji kopi yang di dapat dari petani kopi kemudian biji-biji tersebut di sortir diambil yang kualitasnya baik setelahnya biji kopi tersebut di jual kembali pada perusahaan lain untuk diolah menjadi kopi siap seduh.<sup>1</sup>

Biji kopi yang di olah perusahaan adalah biji kopi yang di di dapat dari petani setelah di panen, kemudian kopi tersebut di olah untuk memisahkan biji dengan kulit dagingnya. Biji inilah yang kemudian akan dikeringkan agar tetap aman disimpan sebelum dijual ke perusahaan lain untuk dilakukan tahap selanjutnya. Idealnya kopi memiliki tingkat kelembaban alami sekitar 60%, namun ia dikeringkan sampai kelembabannya

---

<sup>1</sup> Wawancara dengan Yunus salah satu karyawan PT. Budi Wahana Bina Swasta Palembang.(pada tanggal 22 November 2018 pukul 13.00 WIB)

hanya berkisar sekitar 11-12% saja. Tujuannya supaya biji kopi itu tidak terlalu lembab lalu membusuk ketika “menunggu” di jual.<sup>2</sup>

## **2. Visi dan Misi PT. Budi Wahana Bina Swasta Palembang**

### **a. Visi**

Menjadi Perusahaan Agro bisnis terdepan dengan manajemen profesional

### **b. Misi**

PT Budi Wahana Bina SWASTA Palembang mengembangkan usahanya atas dasar saling menghormati serta mempercayai. Kunci suksesnya perusahaan dalam membangun kepercayaan internasional adalah melalui pelayanan yang primadan menjaga standar kualitas yang tinggi terhadap semua relasi bisnisnya.

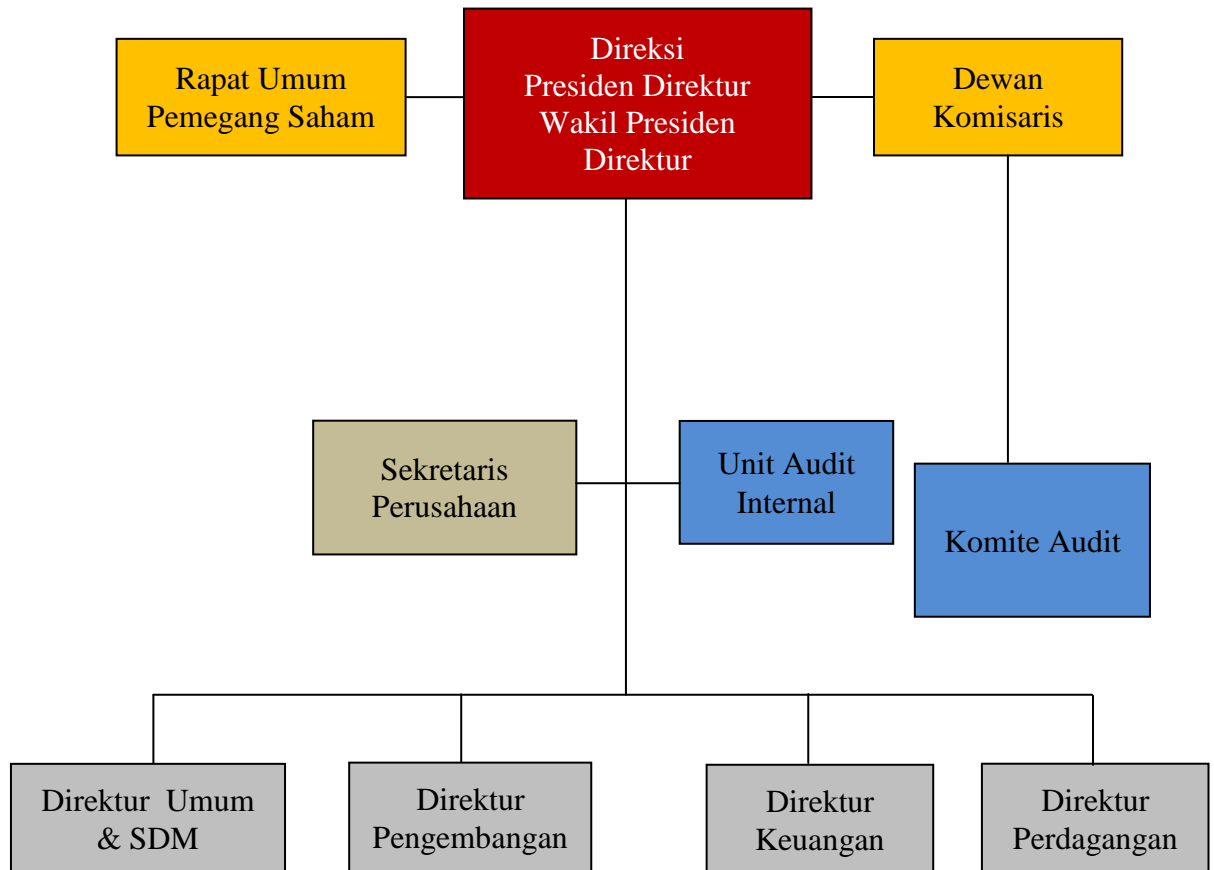
Melalui kerja keras, dukungan serta kerjasama yang erat antara karyawan dan pimpinan, perusahaan selalu berupaya mengoptimalkan seluruh sumber daya perusahaan guna mencapai tujuan usaha.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Wawancara dengan Yunus salah satu karyawan PT. Budi Wahana Bina Swasta Palembang.(pada tanggal 22 November 2018 pukul 13.00 WIB)

<sup>3</sup> Wawancara dengan Yunus salah satu karyawan PT. Budi Wahana Bina Swasta Palembang.(pada tanggal 22 November 2018 pukul 13.00 WIB)

### 3. STRUKTUR PT BUDI WAHAN BINA SWASTA PALEMBANG<sup>4</sup>



<sup>4</sup> Wawancara dengan Yunus salah satu karyawan PT. Budi Wahana Bina Swasta Palembang.(pada tanggal 22 November 2018 pukul 13.00 WIB)

#### 4. Produk PT Budi Wahana Bina Swasta

Pada PT Budi Wahana Bina Swasta Palembang ini perusahaan hanya mengambil biji kopi dari petani yang kemudian dibersihkan (sortasi) lalu menjual biji tersebut ke Jakarta, Lampung.

#### B. Karakteristik Responden

Berdasarkan data yang di ambil dari lapangan melalui kuesioner tentang Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Loyalitas dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Budi Wahana Bina Swasta Palembang di dapat karakteristik responden yang ditekankan berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Tingkat Pendidikan dan lamanya responden menjadi karyawan pada PT Budi Wahana Bina Tersebut.

##### 1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin (*Gender*)

Data responden berdasarkan jenis kelamin dapat di kelompokkan menjadi dua, yaitu: Laki-laki dan Perempuan. Deskripsi karakteristik responden berdasarkan umur di sajikan pada tabel 4.1 berikut ini:

**Tabel 4.1**  
**Deskripsi Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin (*Gender*)**

		<b>Jenis_Kelamin</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	36	72.0	72.0	72.0
	Perempuan	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 36 orang dan responden berjenis kelamin

perempuan berjumlah 14 orang hal ini berarti dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Budi Wahana Bina lebih banyak laki-laki dari pada perempuan.

## 2. Data Responden Berdasarkan Usia

Diskripsi data responden berdasarkan usia bertujuan untuk menguraikan identitas responden berdasarkan usia responden yang dijadikan sampel penelitian. Data responden menurut usia adalah sebagai berikut

**Tabel 4.2**  
**Deskripsi Data Responden Berdasarkan Usia**

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17- 25 tahun	12	24.0	24.0	24.0
	26 - 34 tahun	28	56.0	56.0	80.0
	Lebih dari 35 tahun	10	20.0	20.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan pada tabel 4.2 di atas, deskripsi responden menurut umur menunjukkan bahwa responden yang berusia 17–25 tahun sebanyak 12 orang sedangkan 26–34 berjumlah lebih banyak yaitu 28 responden. Sedangkan usia > 35 tahun paling sedikit yakni 10 responden.

## 3. Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Data mengenai tingkat pendidikan responden disini, peneliti mengelompokkan menjadi empat kategori: yaitu: SMA, DIII, S1 dan S2. Adapun data tingkat pendidikan pada PT Budi Wahana Bina yang di ambil sebagai responden adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Deskripsi Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**  
**Tingkat\_Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	14	28.0	28.0	28.0
	DIII	3	6.0	6.0	34.0
	S1	26	52.0	52.0	86.0
	S2	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Tabel 4.3 di atas, menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden karyawan pada PT Budi Wahana Bina tersebut adalah SMA sebesar 28% sedangkan DIII sebesar 6% dan yang paling banyak adalah S1 sebanyak 52% sisanya 14% adalah responden yang memiliki tingkat pendidikan S2.

#### 4. Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Deskripsi responden berdasarkan lamanya bekerja responden di PT Budi Wahana Bina. Deskripsi responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

**Tabel 4.4**  
**Deskripsi Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja**  
**Lama\_Bekerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 2 Tahun	13	26.0	26.0	26.0
	3 - 5 Tahun	27	54.0	54.0	80.0
	Lebih dari 6 Tahun	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, mayoritas responden merupakan karyawan yang telah mengabdikan diri pada perusahaan selama 3–5 tahun

sebanyak 27 orang. Sedangkan karyawan yang bekerja 1–2 tahun sebanyak 13 orang dan karyawan yang bekerja lebih dari 6 tahun adalah sebanyak 10.

### C. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrument dilakukan terhadap indikator dari masing-masing variabel untuk diketahui tingkat kevalidan dan keandalan indikator sebagai alat ukur variabel. Uji instrumen terdiri dari Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.

Untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen, peneliti menggunakan analisis dengan aplikasi computer *SPSS* versi 23.

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan uji signifikansi yaitu membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan nilai  $r_{tabel}$  untuk tingkat signifikansi 5% dari *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel dan  $k$  adalah jumlah konstruk. Pada penelitian ini besarnya  $df$  dapat dihitung  $50-2 = 48$  atau  $df = 48$ . dengan alfa 0,05 di dapat  $r_{tabel}$  0,278. jika  $r_{hitung}$  (untuk tiap-tiap butir pernyataan dapat dilihat pada kolom *corrected item* Pernyataan *total correlation*) lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan nilai  $r$  positif maka butir pernyataan tersebut dikatakan valid. Berdasarkan pengelolaan data diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 4.5**

**Hasil Uji Validitas Instrumen**

Variabel	Item Pernyataan	<i>Corrected Item Pernyataan Total Correlation</i>	R Tabel	Keterangan
Motivasi	Pernyataan 1	0,586	0,278	Valid

	Pernyataan 2	0,660	0,278	Valid
	Pernyataan 3	0,688	0,278	Valid
	Pernyataan 4	0,579	0,278	Valid
	Pernyataan 5	0,531	0,278	Valid
	Pernyataan 6	0,790	0,278	Valid
	Pernyataan 7	0,661	0,278	Valid
	Pernyataan 8	0,673	0,278	Valid
	Pernyataan 9	0,556	0,278	Valid
	Pernyataan 10	0,341	0,278	Valid
	Kepemimpinan	Pernyataan 1	0,756	0,278
Pernyataan 2		0,770	0,278	Valid
Pernyataan 3		0,649	0,278	Valid
Pernyataan 4		0,675	0,278	Valid
Pernyataan 5		0,697	0,278	Valid
Pernyataan 6		0,661	0,278	Valid
Pernyataan 7		0,559	0,278	Valid
Pernyataan 8		0,455	0,278	Valid
Pernyataan 9		0,446	0,278	Valid
Pernyataan 10		0,470	0,278	Valid
Pernyataan 11		0,638	0,278	Valid
Pernyataan 12		0,581	0,278	Valid
Pernyataan 13		0,502	0,278	Valid
Disiplin Kerja	Pernyataan 1	0,627	0,278	Valid
	Pernyataan 2	0,559	0,278	Valid



	Pernyataan 3	0,718	0,278	Valid
	Pernyataan 4	0,642	0,278	Valid
	Pernyataan 5	0,562	0,278	Valid
	Pernyataan 6	0,753	0,278	Valid
	Pernyataan 7	0,413	0,278	Valid
Loyalitas	Pernyataan 1	0,740	0,278	Valid
	Pernyataan 2	0,839	0,278	Valid
	Pernyataan 3	0,576	0,278	Valid
	Pernyataan 4	0,647	0,278	Valid
	Pernyataan 5	0,682	0,278	Valid
	Pernyataan 6	0,761	0,278	Valid
	Pernyataan 7	0,788	0,278	Valid
Kompensasi	Pernyataan 1	0,409	0,278	Valid
	Pernyataan 2	0,704	0,278	Valid
	Pernyataan 3	0,862	0,278	Valid
	Pernyataan 4	0,742	0,278	Valid
	Pernyataan 5	0,739	0,278	Valid
	Pernyataan 6	0,806	0,278	Valid
	Pernyataan 7	0,575	0,278	Valid
	Pernyataan 8	0,370	0,278	Valid
Kinerja Karyawan	Pernyataan 1	0,651	0,278	Valid
	Pernyataan 2	0,797	0,278	Valid
	Pernyataan 3	0,552	0,278	Valid
	Pernyataan 4	0,558	0,278	Valid

	Pernyataan 5	0,700	0,278	Valid
	Pernyataan 6	0,785	0,278	Valid
	Pernyataan 7	0,515	0,278	Valid
	Pernyataan 8	0,539	0,278	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Tabel 4.5 diatas terlihat bahwa nilai pada kolom *corrected item* Pernyataan *total correlation* memiliki nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dan positif di bandingkan nilai  $r_{tabel}$  untuk  $(df) = 48$  dan alpha 0,05 dengan uji dua sisi di dapat  $r_{tabel}$  sebesar 0,278, maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator dari kedua variabel independen X, dan variabel dependen Y adalah valid kecuali pada variabel Motivasi pada Pernyataan ke 10 dimana  $r_{tabel}$  lebih besar dari pada  $r_{hitung}$ .

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrumen dapat dilihat dari besarnya nilai *cronbach alpha* pada masing-masing variabel Motivasi (X1), Kepemimpinan (X2), Disiplin Kerja (X3), Loyalitas (X4), Kompensasi (X5) dan Kinerja Karyawan (Y). *Cronbach Alpha (a)* digunakan untuk mengetahui reliabilitas konsisten interim atau menguji kekonsistenan responden dalam merespon seluruh item. Instrumen untuk mengukur masing-masing variabel dikatakan reliabel atau handal jika memiliki *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Reliabilitas <i>Coefficient</i>	Alpha	Keterangan
Motivasi (X1)	10 item pernyataan	0,788	Reliabel
Kepemimpinan (X2)	13 item pernyataan	0,860	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	7 item pernyataan	0,722	Reliabel
Loyalitas (X4)	7 item pernyataan	0,843	Reliabel
Kompensasi (X5)	8 item pernyataan	0,812	Reliabel
Kinerja Karyawan	8 item Pernyataan	0,787	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronbach Alpha* > 0,60. dengan demikian variabel (Motivasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Loyalitas, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan) dapat dikatakan reliabel.

#### **D. Teknik Analisis Data**

Pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, multikolinieritas, dan heterokedastisitas

##### **1. Uji Asumsi Klasik**

###### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data terdistribusi normal atau tidak. Sehingga apabila data terdistribusi normal maka bisa dilanjutkan ke tahap berikutnya. Uji normalitas bisa dilihat dari nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa residual menyebar normal begitupun sebaliknya apabila *Asymp. Sig. (2-tailed)* < 0,05 maka data menyebar tidak normal.

Untuk menguji apakah bersifat normal atau tidak maka peneliti menggunakan analisa *Kolmogrof-Smirnov* (K-S) sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,90494170
Most Extreme Differences	Absolute	,073
	Positive	,073
	Negative	-,056
Test Statistic		,073
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

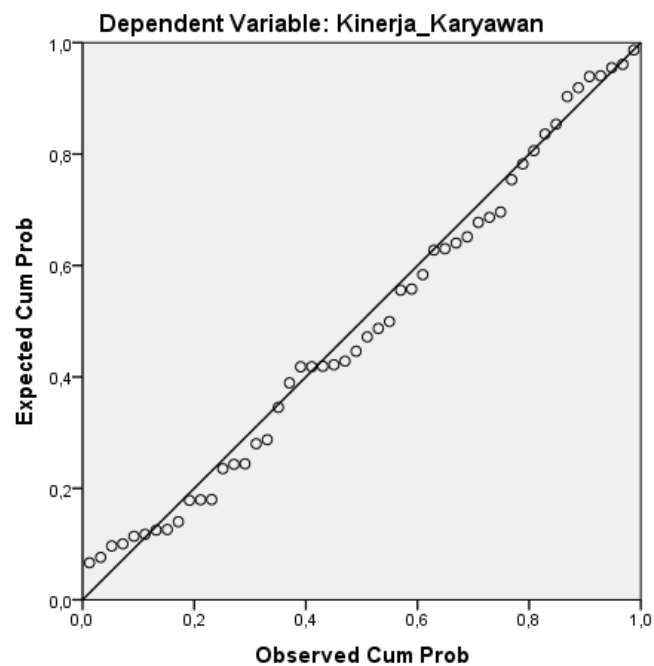
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

**Gambar 4.2**

**Normal Probability Plot**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel 4.7 diatas terlihat nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*  $0.200 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa data menyebar normal dan begitupun dengan yang ditunjukkan pada gambar 4.2 bahwa titik-titik tersebar terhimpit di sekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal.

Dengan demikian, residual data terdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

#### b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen atau bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance*  $> 0,10$  atau nilai *VIF*  $< 10,00$ . Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan *SPSS* versi 23 diperoleh hasil sebagai berikut

**Tabel 4.8**  
**Uji Multikolinieritas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
B	Std. Error	Beta						
1	(Constant)	-4,822	2,492		-1,935	,059		
	Motivasi	,134	,041	,159	3,288	,002	,803	1,245
	Kepemimpinan	,044	,018	,110	2,431	,019	,915	1,093
	Disiplin_Kerja	,110	,054	,092	2,054	,046	,943	1,061
	Loyalitas	,847	,050	,834	16,856	,000	,768	1,302
	Kompensasi	,085	,040	,094	2,146	,037	,969	1,032

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan  
Sumber : Data Primer Diolah 2018

Hasil uji multikolinieritas pada tabel 4.8 diatas dapat dilihat pada kolom *tolerance* dan VIF. Hasil *tolerance* kelima variabel independen Motivasi (X1) 0,803, kepemimpinan (X2) 0,915, disiplin kerja (X3) 0,943, loyalitas (X4) 0,768 dan Kompensasi (X5) 0,094, nilai tersebut menunjukkan  $> 0,10$ . Nilai VIF kelima variabel independen pun Motivasi (X1) 1,245, kepemimpinan (X2) 1,093, disiplin kerja (X3) 1,061, loyalitas (X4) 1,302 dan Kompensasi (X5) 1,032, menunjukkan  $< 10,00$ , oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

**c. Uji Heterokedastisitas**

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pengamatan yang satu ke pengamatan yang lain. penelitian ini menggunakan uji heterokedastisitas dengan metode rank spearman pada program *SPSS* versi 23.

**Tabel 4.9**  
**Uji Heterokedastisitas**

			Correlations					Kinerja_	Unstandar
			Motivasi	Kepemi	Disiplin_	Loyalita	Kompen	Karyaw	zed
				mpinan	Kerja	s	sasi	an	Residual
Spearman' s rho	Motivasi	Correlation	1.000	-.116	-.024	.387**	.012	.453**	-.019
		Sig. (2-tailed)	.	.421	.869	.005	.933	.001	.894
		N	50	50	50	50	50	50	50
Kepemim	pinan	Correlation	-.116	1.000	.112	.187	.095	.262	.045
		Coefficient							
		Sig. (2-tailed)	.421	.	.438	.195	.511	.066	.756
		N	50	50	50	50	50	50	50
Disiplin_	Kerja	Correlation	-.024	.112	1.000	.152	.245	.245	-.055
		Coefficient							
		Sig. (2-tailed)	.869	.438	.	.293	.087	.086	.705
		N	50	50	50	50	50	50	50
Loyalitas		Correlation	.387**	.187	.152	1.000	-.003	.940**	.010
		Coefficient							
		Sig. (2-tailed)	.005	.195	.293	.	.984	.000	.944
		N	50	50	50	50	50	50	50
Kompensa	si	Correlation	.012	.095	.245	-.003	1.000	.141	.025
		Coefficient							
		Sig. (2-tailed)	.933	.511	.087	.984	.	.328	.861
		N	50	50	50	50	50	50	50
Unstandar	dized	Correlation	-.019	.045	-.055	.010	.025	.235	1.000
		Coefficient							
		Sig. (2-tailed)	.894	.756	.705	.944	.861	.100	.
		N	50	50	50	50	50	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data Primer Diolah 2018

Hipotesisnya : Jika Semuanya nilai Sig. > 0,05 semua variabel terhadap abs residual artinya  $H_0$  diterima berarti tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

- a. Motivasi  $0,894 > 0,05$
- b. Kepemimpinan  $0,756 > 0,05$
- c. Disiplin Kerja  $0,705 > 0,05$
- d. Loyalitas  $0,944 > 0,05$
- e. Kompensasi  $0,861 > 0,05$

Maka, kesimpulannya semua variabel memiliki nilai Sig. > 0,05 atau nilai Sig. lebih besar 0,05. artinya  $H_0$  diterima berarti tidak terdapat gejala heterokedastisitas. artinya model regresi yang dipakai untuk penelitian layak untuk dilakukan.

## 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer *SPSS for Windows* versi 23. Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program *SPSS* tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4,822	2,492		-1,935	,059
	Motivasi	,134	,041	,159	3,288	,002
	Kepemimpinan	,044	,018	,110	2,431	,019
	Disiplin_Kerja	,110	,054	,092	2,054	,046
	Loyalitas	,847	,050	,834	16,856	,000
	Kompensasi	,085	,040	,094	2,146	,037

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan  
Sumber: Data Primer Diolah, 2018



Dari tabel 4.10 tersebut diatas dapat diketahui hubungan antara dua variabel independen dan variabel dependen yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = -4,822 + 0,134 (X1) + 0,044 (X2) + 0,110 (X3) + 0,847 (X4) + 0,085 (X5) + e$$

Berdasarkan persamaan yang dihasilkan melalui regresi linear berganda, interpretasi yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

- a. Konstanta yang di dapat dalam penelitian ini adalah sebesar -4,822. Hal ini menyatakan bahwa jika motivasi, kepemimpinan, disiplin kerja, loyalitas, kompensasi sama dengan nol (0), maka kinerja karyawan akan menurun sebesar -4,822.
- b. Nilai koefisien variabel Motivasi (X1) adalah sebesar 0,134. Hal ini menyatakan bahwa setiap peningkatan sebesar 1% pada motivasi maka akan meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 0,134. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara motivasi dengan kinerja karyawan.
- c. Nilai koefisien variabel kepemimpinan (X2) adalah sebesar 0,044. Hal ini menyatakan bahwa setiap peningkatan sebesar 1% pada kepemimpinan maka akan meningkatkan kinerja karyawan, sebesar 0,044. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

- d. Nilai koefisien variabel disiplin kerja (X3) adalah sebesar 0,110. Artinya apabila setiap peningkatan sebesar 1% pada variabel disiplin kerja maka kinerja karyawan mengalami kenaikan, sebesar 0,110. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Budi Wahana Bina.
- e. Nilai koefisien variabel loyalitas (X4) adalah sebesar 0,847. Artinya apabila setiap peningkatan sebesar 1% pada variabel loyalitas maka kinerja karyawan mengalami kenaikan cukup berarti, sebesar 0,847. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara loyalitas dengan kinerja karyawan pada PT Budi Wahana Bina. Maka semakin loyal perusahaan maka karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Budi Wahana Bina.
- f. Nilai koefisien variabel Kompensasi (X5) adalah sebesar 0,085. Artinya apabila setiap peningkatan sebesar 1% pada variabel kompensasi maka kinerja karyawan mengalami kenaikan, sebesar 0,085. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara kompensasi dengan kinerja karyawan pada PT Budi Wahana Bina.

### **3. Uji Hipotesis**

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini ada tiga, yaitu uji koefisien determinan ( $R^2$ ), uji F (simultan) dan uji t (parsial).

**a. Uji Determinasi ( $R^2$ )**

Uji determinasi atau  $R^2$  atau *R Square* merupakan uji yang dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, atau dapat pula dikatakan sebagai proporsi pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil Uji determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi pada tabel 4.12 berikut:

**Tabel 4.11**  
**Uji Koefisien Determinasi *R-square***

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,958 <sup>a</sup>	,917	,908	,955

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Loyalitas, Kepemimpinan, Disiplin\_Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.11 di atas di peroleh  $R^2$  (*R Square*) sebesar 0,917 atau 91,7%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh motivasi, kepemimpinan, disiplin kerja, loyalitas dan kompensasi terhadap kinerja Karyawan sebesar 91,7%, sedangkan sisanya sebesar 08,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di bahas dalam penelitian ini.

**b. Uji Koefisien Regresi Simultan (Uji F)**

Uji F (simultan) digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan signifikansi  $< 0,05$  maka dapat

dinyatakan variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara simultan. Sebaliknya, jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan signifikansi  $> 0,05$  maka dapat dinyatakan variabel bebas tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara simultan. Hasil uji F (simultan) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	445,393	5	89,079	97,676	,000 <sup>b</sup>
	Residual	40,127	44	,912		
	Total	485,520	49			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Loyalitas, Kepemimpinan, Disiplin\_Kerja, Motivasi

Besarnya nilai  $F_{tabel}$  dengan ketentuan  $\alpha = 0,05$ ,  $df_1 = (k-1)$  atau  $(5-1 = 4)$ , dan  $df_2 = (n-k)$  atau  $(50-5 = 45)$  sehingga diperoleh nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,58. Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai  $F_{hitung}$  sebesar 97,675, maka  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $97,676 > 2,58$ ), dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga hipotesis diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi, kepemimpinan, disiplin kerja, loyalitas dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara simultan.

### c. Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji T)

Uji Koefisien regresi atau uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen memberikan pengaruh terhadap

variabel dependen secara parsial. uji t dalam penelitian dilakukan menggunakan program *SPSS* versi 23. Uji t dilakukan dengan melihat nilai  $t_{hitung}$  pada masing-masing variabel independen, kemudian dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ .

nilai  $t_{tabel}$  yang didapat berdasarkan penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} n &= \text{jumlah observasi} \\ k &= \text{jumlah variabel penelitian} \\ df &= n-k \\ df &= 50-6 = 44 \end{aligned}$$

nilai signifikansi yang digunakan adalah 5% (karena dua sisi, jadi signifikasinya 0,025) maka, nilai  $t_{tabel} = 2,015$

**Tabel 4.13**  
**Hasil Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4,822	2,492		-1,935	,059
	Motivasi	,134	,041	,159	3,288	,002
	Kepemimpinan	,044	,018	,110	2,431	,019
	Disiplin_Kerja	,110	,054	,092	2,054	,046
	Loyalitas	,847	,050	,834	16,856	,000
	Kompensasi	,085	,040	,094	2,146	,037

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan  
Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

- 1) jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). ini berarti secara parsial variabel independe tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

2) jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). ini berarti secara parsial variabel independen mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

Berdasarkan tabel 4.14 diatas maka hasil uji t adalah sebagai berikut:

1) Motivasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas di peroleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,288 denan nilai Sig 0,002. Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,015. Perbandinganya  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  didapatkan hasil  $3,288 > 2,015$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Sedangkan Perbandingan nilai signifikansi yang di dapat 0,002  $< 0,05$  ( $\alpha$ ). Hal ini menunjukan tingkat signifikansi yang lebih kecil daripada tingkat kesalahan. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

2) Kepemimpinan (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan tabel diatas di peroleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,431 denan nilai Sig 0,019. Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,015. Perbandinganya  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  didapatkan hasil  $2,431 > 2,015$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Sedangkan Perbandingan nilai signifikansi yang di dapat 0,019  $< 0,05$  ( $\alpha$ ). Hal ini menunjukan tingkat signifikansi yang lebih kecil daripada tingkat kesalahan. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$

diterima yang artinya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

3) Disiplin Kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel diatas di peroleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,054 denan nilai Sig 0,046. Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,015. Perbandinganya  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  didapatkan hasil  $2,054 > 2,015$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Sedangkan Perbandingan nilai signifikansi yang di dapat 0,046  $< 0,05$  ( $\alpha$ ). Hal ini menunjukan tingkat signifikasi yang lebih kecil daripada tingkat kesalahan. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

4) Loyalitas (X4) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel diatas di peroleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 16,856 denan nilai Sig 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,015. Perbandinganya  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  didapatkan hasil  $16,856 > 2,015$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Sedangkan Perbandingan nilai signifikansi yang di dapat 0,000  $< 0,05$  ( $\alpha$ ). Hal ini menunjukan tingkat signifikasi yang lebih kecil daripada tingkat kesalahan. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya loyalitas berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

5) Kompensasi (X5) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel diatas di peroleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,146 denan nilai Sig 0,037. Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,015. Perbandinganya  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  didapatkan hasil  $2,146 > 2,015$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Sedangkan Perbandingan nilai signifikansi yang di dapat 0,037  $< 0,05$  ( $\alpha$ ). Hal ini menunjukan tingkat signifikasi yang lebih kecil daripada tingkat kesalahan. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

## **E. Pembahasan dan Hasil Penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi, kepemimpinan, disiplin kerja, loyalitas, kompensasi terhadap kinerja keryawan pada PT Budi Wahana Bina. Pembahasan dan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Budi Wahana Bina Swasta Palembang**

Motivasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan hal ini terlihat dari  $t_{hitung}$  sebesar 3,288 denan nilai Sig 0,002. Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,015. Perbandinganya  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  didapatkan hasil  $3,288 > 2,015$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Sedangkan



Perbandingan nilai signifikansi yang di dapat  $0,002 < 0,05 (\alpha)$ . Hal ini menunjukkan tingkat signifikansi yang lebih kecil daripada tingkat kesalahan. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Budi Wahana Bina Swasta Palembang

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya jika seseorang bertindak atau melakukan sesuatu pasti dikarenakan suatu alasan untuk mencapai tujuan tersebut.<sup>5</sup> Motivasi itu sendiri merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang pegawai dalam bekerja. Meskipun kemampuan dari pegawai maksimal disertai dengan kelengkapan fasilitas yang memadai, namun jika tidak ada motivasi untuk melakukan pekerjaan tersebut maka pekerjaan itu tidak akan berjalan sebagaimana yang diharapkan.<sup>6</sup> Hasil penelitian ini sejalan dengan teori tersebut dimana dengan adanya motivasi dalam diri para karyawan maka berdampak pada kinerja mereka terhadap perusahaan sehingga mereka melakukan pekerjaan tidak hanya dengan maksimal tapi juga dengan kesadaran yang tinggi di dalam dirinya tentang tanggung jawab mereka sebagai karyawan.

Berdasarkan Hasil pengujian, diketahui bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kenaikan motivasi akan diikuti oleh kinerja karyawan secara signifikan. Hasil penelitian ini juga di dukung

---

<sup>5</sup>Mathis,R.I & J.H Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Terjemahan Dian Angelia.Jakarta:Salemba Empat,2006)hlm.111

<sup>6</sup>Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara,2008), hlm.88

penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Kusuma (2013) yang menyimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

## **2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Budi Wahana Bina Swasta Palembang**

Berdasarkan uji parsial atau (uji T) di peroleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,431 denan nilai Sig 0,019. Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,015. Perbandinganya  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  didapatkan hasil  $2,431 > 2,015$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Sedangkan Perbandingan nilai signifikansi yang di dapat  $0,019 < 0,05 (\alpha)$ . Hal ini menunjukan tingkat signifikansi yang lebih kecil daripada tingkat kesalahan. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan bawahan dengan cara tertentu sehingga bawahan dapat menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien.<sup>7</sup> Kepemimpinan seseorang pada suatu perusahaan akan berdampak pada bawahannya apabila pemimpinannya mengayomi dan tidak egois sehingga akan memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Dengan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Budi Wahana Bina Swasta, hal ini disebabkan karena karyawan merasa bahwa pemimpin mereka memiliki kejujuran, mau di ajak kerja sama, bertoleransi, komunikatif dengan

---

<sup>7</sup>Arifin, Syamsul, *LEADERSHIP Ilmu dan Seni Kepemimpinan*,(Jakarta:Mitra Wacana Media,2012)

bawahan dan memiliki rasa peduli yang tinggi sehingga karyawan dapat mengerjakan tugas mereka dengan efektif dan efisien.

Berdasarkan Hasil pengujian, diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kenaikan kepemimpinan akan diikuti oleh kinerja karyawan secara signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi Wara Arimbi yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Budi Wahana Bina Swasta Palembang**

Berdasarkan uji parsial atau (uji T) di peroleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,054 denan nilai Sig 0,046. Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,015. Perbandinganya  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  didapatkan hasil  $2,054 > 2,015$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Sedangkan Perbandingan nilai signifikansi yang di dapat  $0,046 < 0,05$  ( $\alpha$ ). Hal ini menunjukan tingkat signifikansi yang lebih kecil daripada tingkat kesalahan. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Disiplin adalah alat penggerak pegawai. Agar setiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan disiplin yang baik. Disiplin pada hakekatnya merupakan pembatasan kebebasan kepada karyawan.<sup>8</sup> Disiplin dalam suatu perusahaan dapat ditegakkan apabila sebagian besar

---

<sup>8</sup>Abdurrahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Asdi Mahasatya,2006), hlm.162

peraturan-peraturannya ditaati oleh sebagian besar para karyawan. Dalam prakteknya untuk mengusahakan seluruh peraturan agar ditaati oleh setiap karyawan. Oleh karena itu dalam praktek bila suatu perusahaan dapat mengusahakan sebagian besar peraturan-peraturan agar ditaati oleh sebagian besar karyawannya maka sebenarnya disiplin sudah dapat ditegakkan.<sup>9</sup> Hal tersebut bisa dilihat dengan berpengaruhnya disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, itu bisa terjadi karena karyawan sadar dan merasa tidak terpaksa dengan peraturan yang ada sehingga kedisiplinan di PT Budi Wahana Bina Swasta di jalankan dengan baik oleh karyawan.

Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kenaikan disiplin kerja akan diikuti oleh kinerja karyawan secara signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendri Azwar yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4. Pengaruh Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan pada PT Budi Wahana Bina Swasta Palembang**

Berdasarkan uji parsial atau (uji T) di peroleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 16,856 dengan nilai Sig 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,015. Perbandinganya  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  didapatkan hasil  $16,856 > 2,015$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Sedangkan Perbandingan nilai signifikansi yang di dapat  $0,000 < 0,05 (\alpha)$ . Hal ini menunjukan tingkat

---

<sup>9</sup>Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta:Kencana Prenada Media, 2012), hlm. 76

signifikansi yang lebih kecil daripada tingkat kesalahan. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya Loyalitas berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Loyalitas merupakan kemauan bekerja sama yang berarti kesediaan mengorbankan kepentingan pribadi, kesediaan melakukan pengawasan diri dan kemauan untuk menonjolkan diri sendiri. Karyawan yang memiliki loyalitas rendah terhadap perusahaan dapat mengganggu kinerja perusahaan, perusahaan tidak dapat mencapai target yang diharapkan. Rendahnya loyalitas karyawan dapat berdampak pada menurunnya kinerja perusahaan, tingkat absen yang tinggi, dan ketidak patuhan karyawan terhadap pimpinannya. Jika karyawan sudah tidak loyal terhadap perusahaan, karyawan tersebut tidak memiliki gairah untuk bekerja secara maksimal dan cenderung tidak memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan. Rendahnya loyalitas dalam perusahaan dapat menimbulkan perilaku yang bertentangan dengan tujuan perusahaan sehingga dapat merusak visi dan tujuan perusahaan.<sup>10</sup> Dengan Loyalitas yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berarti bahwa karyawan memiliki loyalitas yang tinggi dalam bekerja di perusahaan PT Budi Wahana Bina Swasta Palembang yang berdampak pada perusahaan yang melakukan kegiatan dengan lancar tanpa hambatan.

Loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila perusahaan loyal terhadap karyawan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan secara signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan

---

<sup>10</sup>Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta:Erlangga,2007), Hal:189

penelitian yang di lakukan oleh Agus Tunggal Saputra yang menyatakan bahwa loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **5. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Budi Wahana Bina Swasta Palembang**

Berdasarkan uji parsial atau (uji T) di peroleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,146 denan nilai Sig 0,037. Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,015. Perbandinganya  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  didapatkan hasil  $2,146 > 2,015$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Sedangkan Perbandingan nilai signifikansi yang di dapat  $0,037 < 0,05$  ( $\alpha$ ). Hal ini menunjukan tingkat signifikansi yang lebih kecil daripada tingkat kesalahan. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.<sup>11</sup> dengan balasan jasa atau gaji yang setimpal dengan apa yang dikerjakan, tunjangan yang diberikan dan dan bonus-bonus yang sering di berikan kepada karyawan maka karyawan merasa di hargai atas kerja keras mereka singga berdampak pada kompensasi berpengaruh pada kinerja karyawan pada PT Budi Wahana

---

<sup>11</sup>Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara,2012), hlm.87

Bina Swasta Palembang hal tersebut berarti bahwa perusahaan sangat memperhatikan karyawannya.

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila perusahaan sering memberikan kompensasi atas apa yang karyawan kerjakan terhadap perusahaan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan secara signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Lydia Gomes yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.