

13

**PENGARUH KOMPENSASI, KEAHLIAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN LSM SINTESA UNIT  
BANTESA CABANG KONAWA**

---

**Tauwi**

**Dosen Universitas Lakidende Unaaha**

**(Naskah diterima: 1 Maret 2019, disetujui: 20 April 2019)**

*Abstract*

*This study shows that the effect of compensation, expertise, motivation, and work discipline on the work performance of NGO employees synthesizing the konawe branch of Bantesa unit is highly expected so that more workers have high performance, the overall productivity of the organization will increase so that it can survive in global competition. employees are required to be able to complete their duties and responsibilities effectively and efficiently. Employee success can be measured through customer satisfaction, reduced number of complaints and optimal target achievement. The performance of employees at LPSM Synthesis can also be measured through the completion of their tasks effectively and efficiently and perform their roles and functions and all of them are linearly related and positively related to the success of a company. Based on the results of the Influence research given the four independent variables are positive, meaning that the better compensation, expertise, motivation, and work discipline will result in the better work performance of the employees produced. The Compensation variable has a positive and significant effect on work performance at the Bantesa Branch Konawe Synthesis Lsm office. This means that the better the compensation, the better the work performance of employees.*

**Keywords:** *Influence, motivation and work discipline.*

**Abstrak**

Penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi, keahlian, motivasi, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan LSM sintesa unit bantesa cabang konawe sangatlah diharapkan agar semakin banyak tenaga kerja yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat sehingga akan dapat bertahan dalam persaingan global. karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Kinerja karyawan pada LPSM Sintesa juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian Pengaruh yang diberikan keempat variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin baik kompensasi, keahlian, motivasi, dan disiplin kerja maka mengakibatkan semakin baik pula prestasi kerja karyawan yang dihasilkan. Variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada kantor Lsm Sintesa

Unit Bantesa Cabang Konawe. Hal ini berarti semakin baik Kompensasi maka semakin baik pula prestasi kerja karyawan.

**Kata Kunci:** Pengaruh, motivasi dan disiplin kerja.

## I. PENDAHULUAN

Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) atau dalam Bahasa Inggris dikenal dengan istilah *NGO (Non-Governmental Organization)* muncul pertama kali tahun 1945, dimana pada waktu itu badan dunia PBB memerlukan spesifikasi untuk membedakan peran serta (hak) antara organisasi pemerintahan dan organisasi swasta. Secara konseptual, LSM merupakan lembaga yang memiliki beberapa karakteristik seperti tidak tergantung (*independent*) dari pengawasan pemerintah, tidak berseberangan dengan pemerintah atau organisasi parpol (partai politik), tidak berorientasi pada usaha mencari keuntungan, dan tidak bersifat kriminal. Belakangan, the World Bank mendefinisikan NGO sebagai *...”private organizations that pursue activities to relieve suffering, promote the interests of the poor, protect the environment, provide basic social services, or undertake community development”*.

Sebagai suatu lembaga non-profit, LSM dapat diklasifikasikan berdasarkan jenis dan kategori kegiatannya (Indianngo, 2003). Secara garis besar, jenis dan kategori kegiatan

tersebut dirinci sebagai berikut: (1) *organisasi donor* – memberikan dukungan biaya bagi kegiatan LSM lain; (2) *organisasi mitra pemerintah* – menjalankan kegiatan secara kemitraan dengan pemerintah; (3) *organisasi profesional* – melakukan kegiatan sesuai kemampuan profesional tertentu seperti pendidikan, bantuan hukum, jurnalisme, kesehatan, dan pengembangan ekonomi; dan (4) *organisasi oposisi* – melakukan kegiatan dengan memilih untuk menjadi penyeimbang kebijakan pemerintah, yaitu bertindak melakukan kritik dan pengawasan terhadap keberlangsungan kegiatan pemerintah.

SINTESA adalah Yayasan Bina Poteni Desa dengan akronim SINTESA di bentuk pada tanggal 6 Februari 1991 dengan Akta notaris Ny. Rahmatia Hambu, SH No.4. Perubahan bentuk organisasi dimaksudkan sebagai manifestasi keinginan untuk lebih meningkatkan peran serta organisasi di dalam proses pembangunan, mulai dari di tingkat lokal, nasional, regional, hingga internasional melalui peningkatan kapabilitas organisasi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan kondisi yang berlaku saat ini

seiring dengan semakin beragam dan kompleksnya program-program pemberdayaan dan pengembangan yang telah, sedang dan akan dilaksanakan.

Kinerja karyawan pada LPSM Sintesa juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu unsur penting dalam suatu perusahaan yang sangat menentukan keberhasilan perusahaan, dan tidak dapat diabaikan begitu saja. Sumber Daya Manusia merupakan faktor penting dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan. Kedudukan istimewa Sumber Daya Manusia terletak pada kemampuannya untuk bertahan dan berkembang secara dinamis dibandingkan dengan sumber-sumber daya lain yang kini semakin berkurang kemampuannya, seperti teknologi, gedung, dan modal.

Selain sumber daya manusia sebagai salah satu unsur sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi, juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan - harapan tertentu.

Berbagai permasalahan yang terjadi di LSM Sintesa Cabang Konawe dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan pencapaian target perusahaan. Pencapaian kinerja yang kurang baik diduga karena kurangnya motivasi kerja karyawan dan kompensasi yang kurang maksimal. Dari permasalahan yang ada, maka perlu dilakukan penelitian agar prestasi kerja karyawan dapat semakin baik dan perusahaan dapat lebih maju.

## **II. KAJIAN TEORI**

### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen (*managemen*) merupakan pendayagunaan bahan baku dan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Esensi manajemen adalah aktivitas bekerja melalui orang lain untuk mencapai berbagai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan (Simamora, 2004:5)

### **2.2 Pengertian Manajemen Sumber**

#### **Daya Manusia**

Pada dasarnya manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsure manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial, yang perlu di kembangkan sehingga

mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi maupun bagi pengembangan dirinya (As'ad, 1997:5). Apabila pengertian "sumber daya" dapat disimpulkan timbul mitra kerja antara manusia dan benda untuk mencapai tujuan perumusan kebutuhan manusia, maka "sumber daya manusia" adalah kemampuan manusia yang merupakan hasil akal budinya disertai pengetahuan serta pengalaman yang di kumpulkan dengan penuh kesadaran untuk memenuhi kebutuhan secara individual serta sasaran-sasaran social pada umumnya.

### **2.3 Kompensasi**

Kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi yang lain. Pengusaha harus cukup kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk mempekerjakan, mempertahankan dan memberi imbalan terhadap kinerja setiap individu di dalam organisasi. Kompensasi atau upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada buruh atau pekerja yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi bu-

ruh atau pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

### **2.4 Tujuan Pemberian Kompensasi**

Tujuan pemberian kompensasi sebagai berikut:

- a. Menghargai prestasi kerja, dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawannya. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau performance karyawan sesuai yang diinginkan perusahaan/organisasi.
- b. Menjamin keadilan, dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam perusahaan/organisasi. Masing-masing karyawan akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan dan prestasi kerjanya.
- c. Mempertahankan karyawan, dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan betah dan bertahan berkerja pada perusahaan tersebut. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.
- d. Memperoleh karyawan yang bermutu, dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan. De-

ngan banyaknya pelamar atau calon karyawan, akan lebih mempermudah perusahaan untuk mencari dan memiliki karyawan yang bermutu tinggi.

- e. Pengendalian biaya, dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen sebagai akibat dari makin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.
- f. Memenuhi peraturan - peraturan, sistem administrasi kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintahan (hukum). Suatu organisasi / perusahaan yang baik dituntut memiliki sistem administrasi yang baik pula.

### **2.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi**

Sistem pemberian kompensasi oleh organisasi kepada karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor ini merupakan tantangan setiap organisasi untuk menentukan kebijaksanaan kompensasi untuk karyawannya. faktor – faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah :

- 1. Penawaran dan Permintaan tenaga kerja.
- 2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan.

- 3. Serikat buruh/organisasi karyawan.
- 4. Produktifitas karyawan.
- 5. Pemerintah dengan undang-undang dan keppresnya.
- 6. Biaya hidup/cost of living.
- 7. Posisi jabatan karyawan.
- 8. Pendidikan dan pengalaman karyawan.
- 9. Kondisi perekonomian nasional.
- 10. Jenis dan sifat pekerjaan.

### **Motivasi**

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu: arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (sebagai kuat usaha individu dalam bekerja).

### **2.6 Disiplin Kerja**

Pengertian disiplin dapat dikonotasikan sebagai suatu hukuman, meskipun arti yang sesungguhnya tidaklah demikian. Disiplin berasal dari bahasa latin “*Disciplina*” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. jadi sifat disiplin berkaitan dengan pengembangan sikap yang layak terhadap pekerjaan.

Martoyo (2000: 125) mengemukakan disiplin berasal dari kata discipline yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan ke-rohanian serta pengembangan tabiat. Menurut Siswanto (2001: 278), yakni disiplin merupakan suatu sikap menghormati, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya untuk menerima sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

### **2.7 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Faktor-faktor yang dimaksud menurut Arisandy (2004: 28) dan Muhaimin (2004: 6) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan yang mencakup:

- 1) Tujuan dan kemampuan yakni pekerjaan yang dibebankan pada seorang karyawan harus sesuai dengan kemampuannya supaya karyawan dapat bekerja dengan sungguh dan disiplin dalam mengerjakan tugasnya;
- 2) Teladan pimpinan yakni teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya;
- 3) Balas jasa yakni untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik maka perusa-

haan harus memberikan balas jasa yang memang sesuai dengan haknya;

- 4) Keadilan yakni penyamarataan perlakuan terhadap bawahan karena pada dasarnya setiap manusia menganggap dirinya penting dan ingin diperlakukan sama dengan orang lain;
- 5) Pengawasan melekat yakni memberikan pengawasan langsung kepada para bawahan sehingga dengan demikian para karyawan akan merasa mendapat perhatian, pengarahan dan pengawasan dari atasannya;
- 6) Sanksi hukuman yaitu pemberian sanksi terhadap para karyawan yang terbukti telah melanggar peraturan yang berlaku;
- 7) Ketegasan yaitu ketegasan sikap yang dimiliki oleh atasan untuk menghukum para karyawan yang melakukan kesalahan;
- 8) Hubungan kemanusiaan yaitu hubungan baik yang bersifat vertikal maupun horizontal yakni hubungan antara atasan dengan bawahan maupun hubungan sesama rekan kerja.

### **2.8 Prestasi Kerja**

Menurut Bernardin dan Russel dalam tulisan Edy Sutrisno (2009) memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu sela-

ma kurun waktu tertentu. Prestasi kerja menurut Byars dan Rue dalam tulisan Edy Sutrisno (2009) mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya. Sedangkan prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

### **III. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini termasuk kategori penelitian deskriptif yaitu melakukan pengamatan langsung di lapangan dengan maksud untuk mengkonfirmasi prediksi yang di buat dan dijelaskan berdasarkan fakta atau keadaan di lapangan dengan interpretasi yang tepat. Penelitian ini di laksanakan di LSM Sintesa Unit Bantesa Cabang Konawe yang beralamat di desa Amesiu Kecamatan Pondidaha. Instrumen yang dipakai dalam mengumpulkan data haruslah memenuhi dua syarat yaitu Validitas dan Reliabilitas. Dan hasilnya semua valid dan reliabel.

Menurut Sugiono (2011:215) populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai

kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berada di lingkungan kantor LPSM Sintesa Cabang Konawe sebanyak 40 orang

Menurut Arikunto (2010:184) sampel kuota merupakan teknik yang mendasarkan diri pada jumlah yang sudah ditentukan. Sehingga yang menjadi teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Sampling jenuh* (sensus). *Sampling jenuh* (sensus) yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. karyawan yang berada pada lingkungan kantor LSM Sintesa Cabang Konawe sebanyak 40 orang.

Jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif adalah data yang tidak berbentuk angka-angka tetapi berbentuk tanggapan dan persepsi terhadap variabel penelitian, sedangkan data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka-angka, berupa umur, masa kerja dan jumlah karyawan pada LSM Sintesa Cabang Konawe.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Data primer yaitu yang bersumber dari karyawan yang di pilih sebagai responden ya-

ng berkaitan dengan identitas responden seperti umur, pendidikan, pekerjaan, dan lain-lain.

2. Data sekunder adalah data yang bersumber dari pihak LPSM Sintesa Cabang Konawe yang merupakan data berupa litelatur, dokumen, juknis, juklak dan regulasi yang berkaitan dengan objek penelitian ini.

Dalam penelitian yang akan dilakukan maka teknik pengumpulan data yang akan digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Penelitian Lapangan (*Field work Research*) yaitu penelitian langsung kelokasi yang menjadi objek penelitian yang terdiri dari kuesioner, observasi, dan wawancara.
- b. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Dalam penelitian ini uji validitas digunakan untuk mengetahui ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur dan uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Analisis korelasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu *Pearson Correlation*. Digunakan untuk mengukur hubungan satu variabel dengan variabel yang lain bila datanya berbentuk kuantitatif dan memiliki skala pengukuran minimal interval.

Analisis faktor adalah suatu teknik untuk menganalisis tentang saling ketergantungan (*interdependence*) dari beberapa variabel secara simultan dengan tujuan untuk menyederhanakan dari bentuk hubungan antara beberapa variabel yang diteliti menjadi sejumlah faktor yang lebih sedikit dari pada variabel yang diteliti, yang berarti dapat juga menggambarkan tentang struktur data dari suatu penelitian. Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ). Analisis untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Dimana:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$

Y : Dependent Variabel

a : Intercept

$x_1 \dots x_n$  : Independent Variabel

$b_1 \dots b_n$  : Koefisien regresi masing-masing variabel  $x_i$  ( $i=1,2,3,\dots,n$ )

e : Faktor galat

Aplikasi model tersebut selanjutnya di kondisikan dengan penelitian ini sehingga di peroleh persamaan regresi linear berganda dalam bentuk perkiraan sebagai berikut:

Dimana:

Y : Prestasi Kerja

X1 : Kompensasi

X2 : Keahlian

X3 : Motivasi

X4 : Disiplin Kerja

B1,B2 : Regresi Weigh ( koefisien regresi  
*standardized beta* )

Untuk mengukur pengaruh Kompensasi, Keahlian, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di pergunakan alat ukur berupa kuisisioner dengan melampirkan 55 pertanyaan yang terdiri dari 48 buah pertanyaan variable independen dan 7 buah pertanyaan dependen. Kategori jawaban untuk pertanyaan dengan menggunakan skala likert yang kemudian dilakukan scoring untuk membuat kategori dari masing-masing variable.

Skala likert adalah suatu skala psikometrik yang umum di gunakan dalam kuisisioner dan merupakan skal yang paling banyak di gunakan dalam riset survey. Dalam skala likert responden menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pertanyaan dengan

memilih salah satu pilihan yang tersedia, biasanya di sediakan 5 pilihan skala dengan format sebagai berikut:

1 = STS,

2 = TS,

3 = KS,

4 = S,

5 = SS

Keterangan:

STS = Sangat tidak setuju,

TS = Tidak setuju,

KS = Kurang setuju

S = Setuju,

SS = Sangat setuju

### **Uji Validitas**

Uji Validitas di gunakan untuk mengetahui seberapa tepat suatu instrument penelitian yang baik tentu instrumennya yang valid sehingga dapat di gunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

Uji Validitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur relevan tidaknya pengukuran dan pengamatan yang di lakukan pada penelitian (Notoatmodjo, 2009).

### **Uji Realibilitas**

Suatu instrument pengukuran dikatakan reliable jika pengukurannya konsisten, cermat dan akurat realibilitas adalah sejauh mana

hasil pengukuran dapat di percaya, maksudnya apabila dalam beberapa pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok yang sama diperoleh hasil yang relative sama (Azwar, 2000:3). Uji Reliabel (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi respondan dalam menjawab hal-hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi dari variabel yang diteliti.

### **Uji Normalitas**

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali 2006:147).

### **Uji Multikolineritas**

Multikolineritas artinya adanya korelasi linear yang tinggi (mendekati sempurna) di antara dua atau lebih variabel bebas. Multikolineritas di uji dengan menghitung nilai VIF (*Variance Inflating Factor*) bila nilai VIF dan tolerance lebih kecil dari 5, maka tidak terjadi Multikolineritas atau Multikolinearitas.

### **Uji Heteroskedastisitas**

Heteroskedastisitas adalah suatu keadaan dimana masing-masing kesalahan mengganggu mempunyai varian yang berlainan.

Heteroskedastisitas di uji dengan menggunakan koefisien *korelasi Rankspearman* yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila signifikan lebih dari 0,05 maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

### **Uji Analisis Regresi Berganda**

Analisis regresi linier berganda yaitu hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ). Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen mengalami kenaikan atau penurunan. Persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut. Rumus:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + e$$

Dimana :

- Y = Prestasi Kerja
- a = Konstanta Interception
- b = Koefisien Regresi Berganda
- X1 = Kompensasi
- X2 = Keahlian
- X3 = Motivasi
- X4 = Disiplin Kerja
- e = error

Untuk menguji apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan

atau tidak terhadap variabel dependen, maka diperlukan uji koefisien.

#### **IV. HASIL PENELITIAN**

##### **4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

###### **4.1.1 Sejarah Singkat**

SINTESA yakni Yayasan Bina Potensi Desa dengan akronim SINTESA yang dibentuk 6 Februari 1991 dengan Akta Notaris Ny. Rahmatia Hambu, SH No.4. Perubahan bentuk organisasi dimaksudkan sebagai manifestasi keinginan untuk lebih meningkatkan peran serta organisasi di dalam proses pembangunan, mulai dari di tingkat lokal, nasional, regional, hingga internasional melalui peningkatan kapabilitas organisasi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan kondisi yang berlaku saat ini seiring dengan semakin beragam dan kompleksnya program-program pemberdayaan dan pengembangan yang telah, sedang dan akan dilaksanakan.

###### **4.2 Pengaruh Kompensasi, Keahlian, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan LSM Sintesa Unit Bantesa Cabang Konawe**

Hipotesis pertama menyatakan bahwa secara simultan kompensasi, keahlian berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan LSM Sintesa Unit Bantesa Cabang

Konawe terbukti. Hal ini ditunjukkan dengan hasil analisis dengan menggunakan SPSS 20 dimana kedua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Dari hasil uji hipotesis pertama diperoleh nilai signifikansi  $0,000 < \alpha 0,05$ . Dan secara simultan Motivasi dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan LSM Sintesa Unit Bantesa Cabang Konawe terbukti. Hal ini ditunjukkan dengan hasil analisis dengan menggunakan SPSS 20 dimana kedua variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Dari hasil uji hipotesis pertama diperoleh nilai signifikansi lebih dari  $\alpha 0,05$

Pengaruh yang diberikan keempat variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin baik kompensasi, keahlian, motivasi, dan disiplin kerja maka mengakibatkan semakin baik pula prestasi kerja karyawan yang dihasilkan.

###### **4.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja**

Hipotesis kedua menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap Prestasi kerja pada karyawan Lsm Sintesa Unit Bantesa Cabang Konawe. Hasil penelitian yang dilakukan menggunakan SPSS 20 diketahui bahwa variabel Kompensasi ber-

pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Lsm Sintesa Unit Bantesa Cabang Konawe, hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi lebih besar dari nilai alpha yaitu  $0,000 < 0,05$ .

Hal ini secara empiris didukung oleh Singodimedjo dalam tulisan Edy Sutrisno (2009), semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut.

#### **4.2.2 Pengaruh Keahlian Terhadap Prestasi Kerja**

Selanjutnya hipotesis ketiga menyatakan bahwa variabel Keahlian berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja Lsm Sintesa Unit Bantesa Cabang Konawe. Dari hasil analisis data juga menunjukkan bahwa variabel Keahlian berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada kantor Lsm Sintesa Unit Bantesa Cabang Konawe, ini ditunjukkan dengan nilai signifikansinya  $0,000 \leq 0,05$ . Hal ini secara empiris didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Menurut Robbins dan Judge (2008) Keahlian adalah kapasitas individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Keahlian adalah sebuah penilaian seorang individu pada dasarnya terdiri atas dua kelompok faktor intelektual dan fisik.

Selanjutnya Hasibuan (2003) menyatakan bahwa keahlian harus mendapat perhatian utama kualifikasi seleksi. Hal ini yang akan menentukan mampu tidaknya seseorang menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Keahlian ini mencakup *technical skill*, *human skill*, *conceptual skill*, kecakapan untuk memanfaatkan kesempatan serta kecermatan penggunaan peralatan yang dimiliki organisasi dalam mencapai tujuan.

#### **4.2.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja**

Hipotesis keempat menyatakan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja pada kantor Lsm Sintesa Unit Bantesa Cabang Konawe. Hasil pengujian ini telah membuktikan bahwa ada pengaruh negative dan tidak signifikan antara variabel Motivasi dan Prestasi Kerja pada kantor Lsm Sintesa Unit Bantesa Cabang Konawe. Hal ini ditunjukkan dengan nilai-nilai signifikansinya  $0,000 \geq 0,05$ .

Selain itu secara empiris didukung oleh teori Pengertian motivasi menurut Marihot Tua E. H. (2002) yaitu faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha keras atau lemah. Pengertian lain-

nya tentang motivasi dikemukakan oleh Sopiah (2008) dengan definisi sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya.

Menurut I Gusti Ngurah Gorda (2004), motivasi adalah serangkaian dorongan yang dirumuskan secara sengaja oleh pimpinan perusahaan yang ditunjukkan kepada karyawan agar mereka bersedia secara ikhlas melakukan perilaku tertentu yang berdampak kepada peningkatan kinerja dalam rangkaian pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sedangkan Siagan (2004), motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang atau organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan juga waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

#### **4.2.4 Pengaruh Disiplin Terhadap Prestasi Kerja**

Hipotesis kelima menyatakan bahwa variabel Disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja pada kantor Lsm Sintesa Unit Bantesa Cabang Konawe. Hasil pengujian ini telah membuktikan bahwa berpengaruh negative dan tidak signifikan antara variabel Disiplin dan Prestasi Kerja pada kantor Lsm Sintesa Unit Bantesa Cabang Konawe. Hal ini ditunjukkan dengan nilai-nilai signifikansinya  $0,000 \geq 0,05$ .

#### **V. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat dibuatkan kesimpulannya sebagai berikut:

- 1) Variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada kantor Lsm Sintesa Unit Bantesa Cabang Konawe. Hal ini berarti semakin baik Kompensasi maka semakin baik pula prestasi kerja karyawan.
- 2) Variabel Keahlian berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada kantor Lsm Sintesa Unit Bantesa Cabang Konawe. Hal ini berarti semakin baik Keahlian kerja karyawan maka mengakibatkan semakin baik pula prestasi kerja karyawan.
- 3) Variabel Motivasi kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap prestasi

kerja pada kantor Lsm Sintesa Unit Bantesa Cabang Konawe. Hal ini berarti tinggi rendahnya Motivasi Kerja karyawan tidak meningkatkan Prestasi kerja karyawan kantor Lsm Sintesa Unit Bantesa Cabang Konawe.

- 4) Variabel Disiplin Kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja pada kantor Lsm Sintesa Unit Bantesa Cabang Konawe. Hal ini berarti tinggi rendahnya Disiplin Kerja karyawan tidak meningkatkan Prestasi kerja karyawan kantor Lsm Sintesa Unit Bantesa Cabang Konawe.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abraham Maslow, H. 1943. "A Theory of Human Motivation", *Psychological Review*, 50: p 47-61.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian*, Edisi Revisi VI, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Bernardin dan Russell dalam tulisan Edy Sutrisno. 2009
- Dessler, Gary. 1993. *Manajemen Personalialia*, Edisiketiga. Jakarta:Penerbit Erlangga.
- Flippo, Edwin B. 1993. *Manajemen Personalialia*, Edisi Keenam, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Gibson, James L et al. 2006, "Organization (Behavior, Structure, Processes)," Twelfth Edition, McGraw Hill.

Handoko, Hani. 2000. *Manajemen Personalialia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan S.P., Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Lumbanraja, Prihatin dan Nizma, Cut. 2010. *Pengaruh Pelatihan dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Perawat di Badan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Langsa*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol 12, No. 2 September 2010. <http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/>. Download, 09 januari 2017.

*Perusahaan*. <[http : // digilib . itb . ac.id /dl.php?mod=browse&op=read&id](http://digilib.itb.ac.id/dl.php?mod=browse&op=read&id)>. Di akses pada tanggal 09 januari 2017.

Mangkuprawira, Sjafri. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Cetakan Kedua. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Mathis, L. Robert dan Jackson, H. John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Nindhita, Reski Riyanti. 2008. *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Alam Daya Sakti Semarang*. Tesis Universitas Diponegoro.

Nurtjahjani, Fullchis. 2008. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. PLN*

- (Persero) *APJ Malang*. Jurnal Administrasi dan Bisnis, Vol 2, No 1 Juni 2008. <http://pdii.lipi.go.id/admin/jurnal/21085263.pdf>. Download, 5 Januari 2017.
- Panggabean. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Samsuddin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sulistiyani, Teguh, Ambar & Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Graha Ilmu.
- Suprianto, Achmad Sani & Machfudz Masyhuri. 2010. *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN-Maliki Press (Anggota IKAPI).
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Thoha, Mahmud. 2010. *Pengaruh Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis (Upt) Perpustakaan Universitas Sriwijaya*. <http://digilibunsri.wordpress.com/2010/02/19/>. Download, 17 Januari 2017.
- Umar, Huzein. 2001. *Riset Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Wardani, Eka Suryaningsih. 2009. *Pengaruh Kompensasi, Keahlian dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pembangunan Jawa Bali Unit Pembangunan Muara Tawar*. Jurnal Manajemen, Vol 41, 2009. <http://gunadarma.ac.id/library/articles/graduate/> . Download, 17 Januari 2017.