

**PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KARYAWAN SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN (STIK)  
BINA HUSADA PALEMBANG**

**Yulianti Grease Silvana<sup>1\*</sup>, Zunaidah<sup>2</sup>, Choiriyah<sup>3</sup>**

<sup>1\*)</sup>Program Magister Ilmu Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah

<sup>2)</sup>Staf Dosen pada Program Magister Ilmu Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah

<sup>3)</sup> Staf Dosen pada Program Magister Ilmu Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah

Email : [grease.berlian@gmail.com](mailto:grease.berlian@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini menguji Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIK) Bina Husada Palembang. Dalam penelitian ini jumlah sampel sebanyak 104 orang. Dari hasil perhitungan, desain penelitian populasi sebanyak 104 karyawan. Desain yang digunakan adalah menggunakan data kualitatif yang kemudian dikuantitatifkan. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian bahwa: (1) kompetensi, kompensasi, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIK) Bina Husada Palembang.(2) Kompetensi secara parsial tidak ada pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIK) Bina Husada Palembang. (3) Kompensasi secara parsial tidak ada pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIK) Bina Husada Palembang. (4) Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIK) Bina Husada Kota Palembang.

**Kata Kunci :** Kompetensi, Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kinerja.

#### A. PENDAHULUAN

Dalam mencapai tujuan sebuah organisasi, tentunya setiap karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang dimiliki. Kinerja karyawan adalah salah satu hal yang paling penting untuk diperhatikan organisasi. Terdapat faktor-faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang mentaati peraturan, dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik.

Pengertian kinerja karyawan yang telah dikemukakan oleh Mangkunegara (2012, p. 9), Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, menurut Simamora *dalam* Mangkunegara (2012, p.14) menyatakan bahwa kinerja pada umumnya dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu: (1) faktor individual, terdiri dari: kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi, (2) faktor organisasi, yang terdiri dari: penghargaan, sumberdaya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan *job design*, (3) faktor psikologis, terdiri dari: persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran, dan motivasi. Kemampuan individual tergantung dari tingkat pengetahuan (*knowledge*) yang dimiliki, latar belakang pendidikan, dan keahlian atau keterampilan (*skill*) yang dikuasai. Penghargaan individual dalam suatu organisasi bisa berbentuk kompensasi, sedangkan motivasi kerja individual tergantung sikap (*attitude*) sebagai motivasi dasar dan lingkungan yang mempengaruhi motivasi tersebut.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompetensi tidak hanya terdapat kemampuan

dan keahlian, tetapi menunjukkan bagaimana cara menerapkannya agar sesuai dengan standar kinerja. Kompetensi dapat memperdalam serta memperluas kemampuan kerja. Pada saat ini, tampaknya akan sulit tercapai apabila karyawan dalam sebuah organisasi tidak bersemangat dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Setiap organisasi bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi tidak kalah penting karyawan mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan tidak ada artinya bagi organisasi jika mereka tidak mau bekerja giat.

Tujuan pengelolaan sistem kompensasi didalam organisasi adalah untuk menarik dan mempertahankan sumber daya manusia karena sangat diperlukan dalam sebuah organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuannya. Agar organisasi dapat berkembang luas dengan segala kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan menggunakan sumber daya manusia yang telah tersedia, tetapi untuk mencapai tujuan tersebut, tidak cukup hanya dengan jalan memperoleh karyawan yang dianggap paling kompeten, akan tetapi tidak kalah pentingnya dengan secara terus menerus pimpinan memberikan motivasi kerja dan kompensasi kepada karyawannya agar lebih bersemangat dalam menjalankan tugas serta tanggungjawabnya diorganisasi.

Motivasi kerja mempunyai peranan yang penting dalam hal pertumbuhan gairah, menimbulkan rasa senang dan semangat untuk bekerja secara optimal. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang kuat akan mempunyai banyak energi untuk melakukan kegiatan. Seorang karyawan yang memiliki intelegensi yang cukup tinggi bisa gagal karena kekurangan motivasi. Hasil kerja akan optimal kalau ada motivasi yang tepat. Rendahnya motivasi kerja pada karyawan merupakan gejala yang kurang menguntungkan karena rendahnya motivasi kerja pada mereka menunjukkan adanya sikap acuh tak acuh terhadap kehidupan sosial, termasuk terhadap masa depan bangsanya. Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan yang ber-Badan Hukum Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIK) Bina Husada Palembang, terus berupaya meningkatkan kualitas dalam proses belajar mengajar dengan menitikberatkan pada sasaran akhir adalah terjadinya peningkatan kualitas lulusan yang

unggul, kompeten, dan berkarakter di Indonesia. Akan tetapi pada kenyataannya kinerja karyawan pada STIK Bina Husada Palembang mengalami pasang surut. Masalah penurunan kinerja karyawan terjadi di STIK Bina Husada Palembang.

Faktor lain yang menjadi penyebab rendahnya kinerja karyawan STIK Bina Husada Palembang adalah indikasi motivasi kerja. Salah satu indikasi motivasi kerja karyawan STIK Bina Husada yaitu sebagian karyawan kurang termotivasi untuk bekerja dalam melaksanakan tugas dalam rangka pencapaian kinerja yang sesuai di harapkan oleh Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIK) Bina Husada. Dalam faktor motivasi, atasan juga kurang memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk lebih proaktif dan inovatif dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga keinginan karyawan untuk melaksanakan tanggungjawab nya dalam bekerja tidak dapat tercapai. Di samping itu, Jam kerja karyawan kurang mendapatkan perhatian dari atasan begitu juga waktu untuk berkonsultasi apabila karyawan mempunyai berbagai macam masalah dan ingin mencari solusinya, baik dalam pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadinya. Setiap pimpinan maupun atasan dalam suatu organisasi perlu menyadari pentingnya memelihara serta meningkatkan kinerja para karyawan dengan memberikan teknik-teknik motivasi yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan mereka. Faktor motivasi ini dapat menghambat pencapaian kinerja karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIK) Bina Husada Palembang.

Karyawan merasa kurang termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya dapat di ambil contoh Misalnya keinginan seorang karyawan untuk mendapatkan penghargaan, upah lembur dan kenaikan jabatan yang diharapkan belum terkabulkan. Maka dari itu, karyawan merasa tidak ada dorongan untuk mereka bekerja dengan baik sehingga mengakibatkan tidak adanya tanggungjawab karyawan untuk menyelesaikan tugas yang telah diserahkan oleh atasan. Minimnya motivasi di STIK Bina Husada Palembang menyebabkan lemahnya pelayanan terhadap mahasiswa, antar dosen maupun dengan karyawan lainnya.

Dengan demikian, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan topik Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Sekolah

Tinggi Ilmu Kesehatan (STIK) Bina Husada  
Palembang.

**B. TINJAUAN PUSTAKA**

**1. Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2012, p. 9), Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Bangun (2012, p. 233) menyatakan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui 5 dimensi, yaitu:

- 1) Kualitas.
- 2) Kuantitas.
- 3) Ketepatan waktu.
- 4) Kehadiran

**2. Kompetensi**

Menurut Spencer dalam Moehariono (2014, p. 5), mendefinisikan kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja.

Menurut Spencer dalam Moehariono (2014, p. 14) kompetensi dasar seorang individu terdiri atas 5 hal, yaitu:

1. Watak (*traits*),

2. Motif (*motive*),
3. Konsep Diri (*self-concept*),
4. Pengetahuan (*knowledge*),
5. Keterampilan atau keahlian (*skill*),

**3. Kompensasi**

Kadarisman (2012, p. 1), mengemukakan kompensasi adalah apa yang seseorang karyawan/pegawai/pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Kompensasi yang diberikan organisasi ada yang berbentuk uang, namun ada yang tidak berbentuk uang. Kompensasi yang berwujud upah pada umumnya berbentuk uang, sehingga kemungkinan nilai riilnya turunkan.

Menurut Panggabean dalam tulisan Edy Sutrisno (2009:182), kompensasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

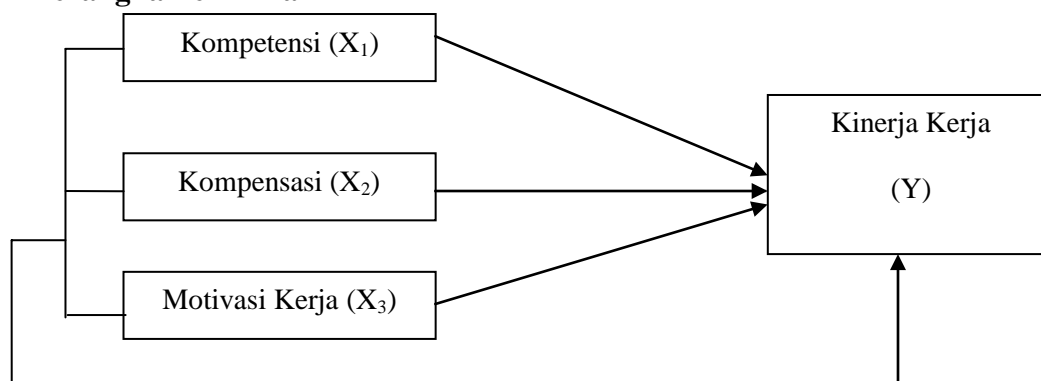
- 1) Kompensasi Langsung (*Financial*); seperti: gaji, tunjangan, insentif
- 2) Kompensasi tidak langsung (*Non financial*); Seperti uang pensiun, olah raga dan darma wisata (*family gathering*).

**3. Motivasi Kerja**

Menurut McClland dalam Bangun (2012, p. 325), mengemukakan ada tiga kebutuhan yang menjadi motif utama dalam pekerjaan, yaitu :

- a) Kebutuhan Akan Prestasi (*Need For Achievement, nAch*),
- b) Kebutuhan Akan Berkuasa (*Need For Power, nPow*),
- c) Kebutuhan Afiliasi (*Need For Affiliation, nAff*)

**a. Kerangka Pemikiran**



Gambar 1. Kerangka Pemikiran penelitian

## b. Hipotesis

Hipotesis adalah kesimpulan sementara yang harus diuji kebenarannya. Hipotesis merupakan jawaban sementara yang disusun peneliti, yang kemudian akan diuji kebenarannya melalui penelitian yang dilakukan (Kuncoro, 2003, p. 48). Berdasarkan kerangka penelitian tersebut, maka hipotesis sebagai berikut:

1. Ada pengaruh kompetensi, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIK) Bina Husada Palembang.
2. Ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIK) Bina Husada Palembang.
3. Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIK) Bina Husada Palembang.

4. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIK) Bina Husada Palembang.

## C. METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2013, p. 59) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas (*independent*) terdiri dari variabel kompetensi sebagai  $X_1$ , variabel kompensasi sebagai  $X_2$ , dan variabel motivasi sebagai  $X_3$  dengan satu variabel terikat (*dependent*) yaitu variabel kinerja karyawan ( $Y$ ). Definisi operasional variabel penelitian ini dapat dilihat pada Tabel.1 berikut ini:

**Tabel 1. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Definisi variabel	Indikator	Item Kues
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja karyawan STIK Bina Husada Palembang, dimana hasil kerja tersebut harus secara konkrit dan dapat diukur.	1) Kualitas 2) Kuantitas 3) Ketepatan waktu 4) Kehadiran 5) Kemampuan kerja Sama	1,2 3,4 5 6,7 8,9
Kompetensi ( $X_1$ )	Karakteristik yang mendasari karyawan STIK Bina Husada Palembang berkaitan dengan efektivitas kinerja karyawan STIK Bina Husada Palembang dalam pekerjaannya.	1) Watak 2) Motif 3) Konsep Diri 4) Pengetahuan 5) Keterampilan atau keahlian	1,2 3 4 5,6 7
Kompensasi ( $X_2$ )	Imbalan langsung maupun tidak langsung, baik secara finansial maupun non finansial yang adil dan layak kepada karyawan STIK Bina Husada Palembang, sebagai balasan atas kontribusi atau jasanya.	1) Kompensasi langsung ( <i>Financial</i> ). 2) Kompensasi tidak langsung ( <i>Nonfinancial</i> )	1 s/d 4 5 s/d 8
Motivasi Kerja ( $X_3$ )	Suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku karyawan STIK Bina Husada Palembang.	1) Kebutuhan berprestasi 2) Kebutuhan Afiliasi 3) Kebutuhan Kekuasaan	1,2,3 4,5 6,7,8

Sumber: Bangun (2012), Moeherton (2014), Edy Sutrisno (2009), McClland dalam Bangun (2012).

### a. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai atau karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bina Husada yang berjumlah 140 orang.

### b. Sampel dan Teknik Sampling

Sampel adalah sebagai bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013, p. 116). Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *simple random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel penelitian yang dilakukan dengan menggunakan cara acak sederhana.

Perhitungan jumlah sampel dilakukan dengan rumus *Slovin*, yaitu:

$$n = N / (1 + Ne^2)$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel minimal

N = Jumlah populasi

e = *Margin of error* yang digunakan 5% atau 0.05

### c. Teknik Pengumpulan Data

Sumber data atau alat yang digunakan untuk memperoleh data primer dengan penyebaran kuisioner, dan dokumentasi wawancara.

### d. Instrumen Penelitian

#### 1. Uji Validitas

- Jika  $r_{hitung} \geq r_{Tabel}$  *product moment*, data tersebut valid.
- Jika  $r_{hitung} < r_{Tabel}$  *product moment*, data tersebut tidak valid.

#### 2. Uji Reliabilitas

Menurut Ridwan (2010, p. 99) pengukuran reliabilitas instrumen dianalisis dengan metode *Alpha Cronbach*. Apabila *Alpha Cronbach* > standar 0,60, maka instrumen dinyatakan *reliable*.

#### 3. Transformasi Data Ordinal ke Interval

Metode Analisis

- Uji Data
  - Uji Normalitas Data
  - Uji Linieritas Data
- Uji Model
  - Uji Multikolinieritas

- Uji Heteroskedastisitas

## 4. Model Analisis

### a. Model Regresi Berganda

Menurut Sugiyono dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linear berganda (*multiple linear regression*), dengan rumus berikut:

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

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X<sub>1</sub> = Kompetensi

X<sub>2</sub> = Kompensasi

X<sub>3</sub> = Motivasi Kerja

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

e = *Error of term*

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

## 5. Uji Koefisien

- Uji Signifikansi secara bersama-sama (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah secara bersama-sama pengaruh variabel kompetensi, kompensasi, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIK) Bina Husada.

Menentukan formula hipotesis

H<sub>0</sub> = Tidak ada pengaruh yang signifikan kompetensi, kompensasi, motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan STIK Bina Husada Palembang.

H<sub>a</sub> = Ada pengaruh yang signifikan kompetensi, kompensasi, motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan STIK Bina Husada Palembang.

Menentukan kriteria pengujian yang dirumuskan sebagai berikut:

- Apabila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , atau  $Sig. F \geq \alpha$  ( $\alpha = 0,05$ ) maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan kompetensi, kompensasi, motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan STIK Bina Husada Palembang.

- b) Apabila  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ , atau  $Sig. F \leq \alpha$  ( $\alpha = 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan kompetensi, kompensasi, motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan STIK Bina Husada Palembang.

b. Uji Parsial (Ujit)

Dalam penelitian ini uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel kompetensi, kompensasi, motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan STIK Bina Husada Palembang.

Menentukan formula hipotesis:

$H_0$  = Tidak ada pengaruh yang signifikan kompetensi, kompensasi, motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan STIK Bina Husada Palembang.

$H_a$  = Ada pengaruh yang signifikan kompetensi, kompensasi, motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan STIK Bina Husada Palembang.

Menentukan signifikan pada penelitian ini dengan tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Dengan pengujian kriteria sebagai berikut:

- a) Apabila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , atau  $Sig. t \geq \alpha$  ( $\alpha = 0,05$ ) maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan kompetensi, kompensasi, motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan STIK Bina Husada Palembang.
- b) Apabila  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , atau  $Sig. t \leq \alpha$  ( $\alpha = 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan kompetensi, kompensasi, motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan STIK Bina Husada Palembang.

**D. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh Variabel Kompetensi ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ), terhadap Variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS 22.0.

Berikut merupakan Hasil pengolahan data mengenai pengaruh variabel bebas yaitu kompetensi ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), dan motivasi kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ):

**Tabel 2. Hasil Koefisien Regresi Berganda**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.355	3.677		4.448	.000
	Kompentensi	.185	.094	.181	1.961	.053
	Kompensasi	.159	.090	.156	1.764	.081
	Motivasi	.367	.100	.341	3.682	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan data dengan SPSS 22.0 (2018)

Berdasarkan Tabel 2. diatas maka didapat persamaan regresi linier berganda berikut ini:

$$Y = 16.335 + 0,185X_1 + 0,159X_2 + 0,367X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda diatas, nilai konstanta sebesar 16,335 yang berarti jika variabel Kompetensi ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ), sama dengan nol maka nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 16,335. Dari persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Koefisien regresi variabel Kompetensi ( $X_1$ ) sebesar 0,185, menyatakan bahwa jika terjadi peningkatan pada variabel kompetensi ( $X_1$ ) maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,185.
- 1) Koefisien regresi variabel Kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 0,159, menyatakan bahwa jika terjadi peningkatan pada variabel Kompensasi ( $X_2$ ) maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,159.
- 2) Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,367, menyatakan bahwa jika terjadi peningkatan pada variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,367.

## E. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, sebagai berikut:

1. Kompetensi ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), dan motivasi kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIK) Bina Husada Kota Palembang.
2. Kompetensi ( $X_1$ ) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIK) Bina Husada Kota Palembang.
3. Kompensasi ( $X_2$ ) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIK) Bina Husada Kota Palembang.
4. Motivasi Kerja ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

karyawan (Y) pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIK) Bina Husada Kota Palembang.

### B. Rekomendasi

Berikut ini peneliti akan mencoba untuk memberikan rekomendasi, pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIK) Bina Husada Kota Palembang. Penelitian ini meliputi variabel Kompetensi ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ), terhadap Variabel Terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan uraian dari simpulan yang telah dibuat, rekomendasi yang diberikan antaralain:

1. Untuk meningkatkan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIK) Bina Husada Palembang yaitu dapat dilakukan dengan cara memberikan bimbingan teknologi mengikuti era zaman milenial, melaksanakan studi banding ke Sekolah Tinggi lainnya, sehingga dapat menambah wawasan untuk karyawan dalam melaksanakan tugas di kampus.
2. Untuk meningkatkan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIK) Bina Husada Palembang, dilakukan dengan cara memaksimalkan pemberian insentif terhadap karyawan serta pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi sehingga karyawan dapat menikmati hasil dari kerjanya secara optimal.
3. Untuk meningkatkan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIK) Bina Husada salah satunya bisa dengan cara memberikan perhatian dan menciptakan hubungan kerja yang baik dan harmonis antara atasan dan bawahan, antara sesama karyawan serta memiliki rasa saling membantu dan kepedulian sesama karyawan. Sehingga membuat suasana kerja menjadi nyaman, kemudian menumbuhkan rasa keinginan untuk bisa meraih prestasi yang lebih baik

4. Upaya-upaya yang dianggap perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIK) Bina Husada Palembang sehingga tujuan Yayasan dapat dicapai dengan efektif dan efisien.
5. Karyawan pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIK) Bina Husada Palembang diharapkan dapat meningkatkan kinerja serta kualitas kerjanya. Dengan menumbuhkan rasa memiliki terhadap Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIK) Bina Husada Palembang, maka karyawan diharapkan dapat memaksimalkan pencapaian kerjanya.
6. Diharapkan untuk Peneliti selanjutnya dapat melanjutkan topik penelitian yang sama namun menguji dengan menggunakan variabel lain yang diduga juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga memperoleh hasil penelitian yang lebih sempurna. Contoh variabel lainnya seperti variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kemampuan kerja, lingkungan kerjanya, variabel lain yang sejenis.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Agustina R, Abdul R, Mapparenta, & Zaenal A, (2016). *The Effect of Competence, Motivation and Organizational Culture on Employee Performance: the Mediating Role of Organizational Commitment*. *Journal of Research in Business and Management Volume 4 ~ Issue 9* pp: 08-14 ISSN (Online): PP 2347-3002. Diunduh dari: <http://www.questjournals.org/jrbm/papers/vol4-issue9/B490814.pdf>.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dina S, Prihatin L, Ritha F. Dalimunthe, & Yeni A, (2017). *Compensation, Employee Performance, and Mediating Role of Retention: A Study of Differential Semantic Scales*. *European Research Studies Journal Volume XX, Issue 4A*. diunduh dari: [https://www.um.edu.my/library/oa/bitstream/handle/123456789/32576/Compensation\\_Employee\\_Performance\\_and\\_Mediating\\_Role\\_of\\_Retention\\_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.um.edu.my/library/oa/bitstream/handle/123456789/32576/Compensation_Employee_Performance_and_Mediating_Role_of_Retention_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Donni J. Priansa. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Duwi Priyatno, (2010). *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data. Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pelajaran*. Yogyakarta : Gaya Media,
- Edi Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Emmyiah. (2010). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Negeri Ujung Pandang*. (Tesis master). Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lembaga Administrasi Negara Makassar. Indonesia.
- Fauzi. (2009) *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Kabupaten Ogan Komering Ilir*. (Tesis Mastertidak dipublikasikan).



- Universitas Muhammadiyah Palembang, Indonesia
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein Umar. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Hutapea, dkk. (2011). *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ida Ayu O. M, I Ketut R., Desak K. S., & Putu Saroyeni P., (2018). *The Influence of Competency on Employee Performance through Organizational Commitment Dimension*. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)* e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 20, Issue 2. Ver. VIII (February. 2018), PP 29-37. Diunduh dari <http://iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Vol20-issue2/Version-8/E2002082937.pdf>
- Imam Ghozali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan pertama*. Jakarta: Rajawali Press
- Kreitner, R. dan A. Kinicki. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kristina Nugi Keran, (2012). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Yayasan Bintang Timur Tangerang*. (Tesis master manajemen). Universitas Esa Unggul Jakarta, Indonesia. Dapat diunduh dari: [http://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Master-2574-Kristina\\_Nugi\\_K\\_2010-01-041.pdf](http://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Master-2574-Kristina_Nugi_K_2010-01-041.pdf)
- Kuncoro, Mudrajad. (2003). *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Ma'ruf, Abdullah. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mathis dan Jackson, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10*. Salemba Empat, Jakarta.
- Moehariono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Nadia Afrilliana. (2015). *Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan Di Sumatera Selatan*. (Tesis master tidak dipublikasikan). Universitas Muhammadiyah Palembang, Indonesia.
- Nurchayyo. (2011). *Analisis Variabel-Variabel Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Quadra Mitra Perkasa Balikpapan*. Vol. 7 no. 2

- Agustus 2011. Diunduh dari <http://www.karyailmiah.polnes.ac.id/>
- Ridwan. (2010). **Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian**. Bandung. Alfabeta
- Riniwati, Harsuko. (2011). **Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM**. Malang: UB Press.
- Rivai, VeithzaldanSagala, Ella Jauvani. (2013). **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik**. EdisiKedua. CetakanKelima. Jakarta: PT. Raja GrafindoPersada.
- Sedarmayanti. (2011). **Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)**. Bandung: PT Refika.
- Sri, A. Andayani. (2014). **Hubungan kompensasi, kompetensi dan motivasi dengan kinerjadosen di STIKes Nurul Jadid Paiton Probolinggo**. (Tesis, master). UniversitasSebelas Maret Surakarta, Indonesia.
- Sugiyono. (2013). **Metode Penelitian Kuantitatif Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)**. Bandung: Alfabeta.
- Suwarto. (2010). **Perilaku Keorganisasian**. Yogyakarta: UniversitasAtma Jaya.
- Suyanto, (2018). **Competence and Discipline on Work Motivation and the Implication on Working Performance**. European Research Studies Journal Volume XXI, Issue 1,
2018. PP 570 – 587. Diunduhdari: [https://www.um.edu.mt/library/ar/bitstream/handle/123456789/30453/ERSJ\\_21\(1\)\\_A47.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.um.edu.mt/library/ar/bitstream/handle/123456789/30453/ERSJ_21(1)_A47.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Wibowo, (2010). **Manajemen Kinerja, EdisiKetiga**. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winardi. (2011). **Kepemimpinan dalam Manajeme**. Jakarta: PT. RinekaCipta