

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN GERAJ DANA CEPAT SURABAYA

Dwi Fanisitiya

dwifanistiya906@gmail.com

Budiyanto

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to examine the effect of compensation and work motivation on employee' performance of Gerai Dana Cepat, Surabaya. The research was quantitative. While the data were primary, which were taken from questionnaires' results. Moreover, the research population was 45 employees of Gerai Dana Cepat, Surabaya. Furthermore, the data collection technique used saturated sampling. Additionally, the data analysis technique used descriptive statistics analysis and inferential; which used multiple linear regression analysis with SPSS 26.0. According to the result of the classical assumption test, through normality, heteroscedastic, and multicollinearity tests, it showed that all variables which were used in the seminar fulfilled its classical assumption without any violation. Likewise, from a proper model test through F test and R square; it showed that the research model was worth to be examined. Meanwhile, the result of descriptive research showed that compensation and work motivation were well-accepted by the respondents. In addition, from the hypothesis test result, it concluded that compensation and work motivation had a significant effect on employees' performance.

Keywords: compensation, motivation, employees' performance

ABSTRAK

Dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Gerai Dana Cepat Surabaya. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan data primer sebagai sumber data yang diperoleh dari hasil kuisioner. Populasi dari penelitian ini sebanyak 45 karyawan Gerai Dana Cepat Surabaya dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan inferensial yang menggunakan analisis regresi linier berganda dengan program SPSS versi 26.0. Hasil uji asumsi klasik melalui uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinieritas yang menunjukkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi klasik tanpa adanya pelanggaran. Demikian pula dengan uji kelayakan model melalui uji F dan R square menunjukkan bahwa model dalam penelitian ini layak untuk diteliti. Hasil penelitian deskriptif menjelaskan variabel kompensasi dan motivasi kerja dipersepsi oleh responden dengan baik. Dari hasil pengujian hipotesis kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: kompensasi, motivasi, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk mengembangkan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya-sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang

perana yang sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal.

GDC (Gerai Dana Cepat) merupakan salah satu jenis koperasi simpan pinjam yang tersebar di wilayah Jawa Timur terutama di Kota Surabaya. Perusahaan ini bergerak dibidang jasa keuangan (koperasi). Perusahaan berusaha memberikan kompensasi yang adil bagi para karyawan agar kinerja para karyawan efektif. Dalam kondisi saat ini, susahya untuk memenuhi target yang ditetapkan perusahaan, karena berkurangnya pendapat konsumen yang berakibat susahya konsumen untuk membayarkan tanggungan angsurannya, sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan.

Tabel 1
Persepsi Responden Mengenai Kinerja Karyawan

No	Indikator	Frekuensi					Jml Skor	N	Rata- rata
		SS	S	N	TS	STS			
1	Hasil Kerja Sesuai dengan Target	11	28	6	0	0	185	45	4,11
2	Meningkatkan dan Menjaga Kualitas Kerja	12	28	5	0	0	187	45	4,15
3	Memiliki Pengetahuan atas Pekerjaan	11	27	7	0	0	184	45	4,09
4	Hasil Kerja Sesuai dengan Deadline	14	25	5	1	0	187	45	4,15
5	Mempunyai Tanggung Jawab	9	29	6	1	0	182	45	4,04
	Total						925		4,11

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan output SPSS pada Tabel 1, dapat diketahui sebagai besar persepsi responden terhadap indikator kinerja karyawan cenderung setuju. Demikian persepsi responden dari keseluruhan frekuensi terhadap indikator kinerja karyawan dengan nilai indeks rata-rata sebesar 4,11. Hasil interval kelas termasuk dalam kategori $3,90 < Kk < 4,20$, yang menunjukkan bahwa semua responden memberi nilai setuju atas pertanyaan tentang semua aspek kinerja karyawan. Banyaknya persepsi responden yang setuju ditunjukkan adanya kinerja yang baik pada indikator kesesuaian kinerja karyawan dengan kualitas kinerja sehingga responden melakukan kinerja yang baik pada perusahaan.

Kompensasi juga dapat meningkatkan ataupun juga dapat menurunkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapat perhatian yang lebih oleh perusahaan. Kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar, dan adil. Apabila adanya kompensasi yang dirasakan tidak adil maka akan menimbulkan rasa kecewa kepada karyawan, sehingga karyawan yang baik akan meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu, agar dapat mempertahankan karyawan yang baik, maka program kompensasi harus dibuat sedemikian rupa, sehingga karyawan yang berpotensi dapat merasakan dihargai dan

bersedia bertahan di dalam perusahaan.

Selain kompensasi, peningkatan kinerja juga dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2009:65) motivasi merupakan kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energy yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan. Motivasi merupakan dorongan untuk dapat melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Terpenuhinya kompensasi dan pemberian motivasi yang baik tentu saja dapat meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan. Kinerja dari seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya atau jobdesk dari pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka terdapat rumusan masalah sebagai berikut: (1) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Gerai Dana Cepat (GDC) Surabaya (2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Gerai Dana Cepat (GDC) Surabaya? Dalam penelitian ini terdapat beberapa tujuan yaitu (1) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Gerai Dana Cepat (GDC) Surabaya. (2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Gerai Dana Cepat (GDC) Surabaya.

TINJAUAN TEORITIS

Kompensasi

Menurut Muljani (2002) kompensasi merupakan salah satu cara yang dapat diberikan perusahaan berupa semua pendapatan yang berbentuk gaji, fasilitas, ataupun barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan pada perusahaan.

Motivasi Kerja

Menurut Siagian (1995) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya. Pemberian motivasi merupakan salah satu tujuan agar karyawan yang diberikan motivasi agar dapat bekerja sesuai dengan acuan kerja dan tanggung jawab yang diberikan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Kinerja Karyawan

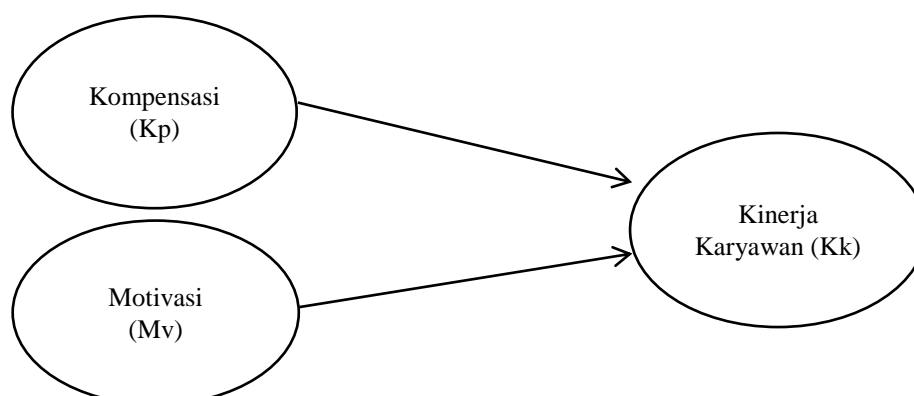
Menurut Mangkunegara (2009:67) kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuannya. Tujuan ideal suatu perusahaan tidak hanya pada level jangka pendek, namun bagaimana perusahaan bisnis dapat melngsungkan aktivitasnya sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan sesuai yang diinginkan.

Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai landasan penelitian, yaitu penelitian yang dilakukan oleh: (1) Yayat (2016), hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Suhendri (2019), hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Tanto, *et al* (2015), hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (4) Damayanti, *et al* (2013), hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (5) Latief, *et al* (2018), hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rerangka Konseptual

Berdasarkan uraian penjelasan diatas, maka dapat dirumuskan rerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan imbalan dari perusahaan untuk diberikan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Tujuan perusahaan memberikan kompensasi adalah untuk menciptakan kesadaran bersama dalam bekerja diantara karyawan agar dapat bekerjasama dengan perusahaan. perusahaan juga berharap dengan adanya kompensasi, karyawan bisa melakukan dan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik sehingga dapat menciptakan kinerja yang baik juga. Yayat (2016) menyatakan bahwa kompensasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H₁: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam kinerja karyawan, motivasi merupakan suatu pandangan yang digunakan sebagai pedoman untuk memberikan dorongan kepada karyawan, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai pendorong perilaku seseorang, dan motivasi juga mempunyai nilai pada kinerja karyawan. Yayat (2016) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H₂: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif karena peneliti melakukan pengumpulan data melalui kuisioner. Menurut Sugiyono (2009:14) kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada populasi/sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini dilakukan pada Gerai Dana Cepat Surabaya dengan menggunakan kuisioner untuk mengetahui hasil respon terkait dengan hubungan antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini dilakukan pengukuran kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan di Gerai Dana Cepat Surabaya.

Gambaran dari Populasi (Objek Penelitian)

Menurut Sugiyono (2018:130) populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang sudah ditetapkan oleh peneliti agar dipelajari, selanjutnya akan dicari kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pada Gerai Dana Cepat Surabaya. Jumlah populasi sebanyak 45 karyawan perusahaan tersebut.

Teknik Pengambilan Sampel

Menurut sugiyono (2018:131) yaitu sampel sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Sugiyono (2017:85) teknik sampling jenuh menentukan sampel dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang dipakai dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuisisioner. Responden dari kuisisioner ini yaitu karyawan yang bekerja di Gerai Dana Cepat Surabaya. Sugiyono (2014: 137-145) kuisisioner yaitu teknik pengumpulan data yang akan dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuisisioner ini berisi tentang pertanyaan yang menyangkut pada variabel yang akan diteliti dan dapat memperoleh informasi dari variabel tersebut. Kuisisioner ini bersifat tertutup, dimana setiap responden diharapkan menjawab sesuai dengan pilihan yang telah tersedia dan dirasakan oleh setiap responden masing-masing. Untuk melihat hasil jawaban kuisisioner dengan skala likert. Skala likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang fenomena social. Sugiyono (2017:93).

Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif karena dalam pengumpulan informasinya menggunakan kuisisioner yang disebarkan dikaryawan yang bekerja di Gerai Dana Cepat Surabaya.

Sumber Data

Data primer sumber data yang langsung memberikan data pada pengumpul data (Sugiyono, 2008 : 402). Data Primer dalam penelitian ini diperoleh melalui kuisisioner (daftar pertanyaan) yang dibagikan kepada karyawan yang bekerja di Gerai Dana Cepat Surabaya, yang disusun berdasarkan variable yang telah ditentukan dengan menyediakan jawaban alternatif, dan data sekunder data yang telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan telah dipublikasikan kepada masyarakat pengumpul data. Kuncoro (2009:127) Data Sekunder diperoleh dari arsip data yang sudah dipublikasikan dan didokumentasi. Data penelitian ini diperoleh dari Gerai Dana Cepat Surabaya. yang berupa catatan dan dokumen yang berkaitan dengan objek penelitian ini dan diperoleh dari peneliti-peneliti terdahulu dan internet.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:59) mengemukakan bahwa variabel penelitian merupakan suatu atribut atau sifat maupun nilai dari orang, obyek atau dalam bentuk suatu kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang sudah ditentukan oleh peneliti guna untuk ditarik kesimpulannya. Variabel bebas (independen) dalam penelitian ini yaitu Kompensasi (KP) dan Motivasi Kerja (MV). Sedangkan untuk variabel terikat (dependen) yaitu Kinerja Karyawan (KK).

Definisi Operasional Variabel Kompensasi

Kompensasi perusahaan meliputi semua pendapatan yang berupa gaji yang diterima karyawan, fasilitas kerja, dan tunjangan yang diberikan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Indikator yang digunakan pada penelitian ini yaitu: (1) Gaji, (2) Fasilitas, (3) Tunjangan.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan semangat karyawan perusahaan dan keinginan yang timbul dari diri sendiri maupun orang lain untuk mengerjakan suatu pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan perusahaan Gerai Dana Cepat Surabaya. Indikator motivasi kerja dalam penelitian ini yaitu: (1) Prestasi kerja (2) Peluang untuk maju, (3) Pengakuan atas ganti kerja.

Kinerja karyawan

Kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut meliputi hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dari seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Adapun beberapa indikator kinerja karyawan yaitu: (1) Kualitas, (2) Kuantitas, (3) Pelaksanaan tugas, (4) Tanggung jawab.

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Sugiyono (2017: 35) mendefinisikan analisis statistik deskriptif adalah analisis yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri atau variabel bebas) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain.

Uji Instrumen

Sugiyono (2014: 178) adalah instrument penelitian alat yang digunakan untuk menumpulkan data untuk mengukur fenomena social yang diamati oleh peneliti.

Uji Validitas

Berdasarkan definisi yang diungkapkan oleh Sugiyono (2016: 126) Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuisioner. Kuisioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Alat ukur yang digunakan dalam pengujian validitas suatu angket ataupun kuisioner adalah angka korelasi antara skor angket dengan skor keseluruhan responden terhadap informasi dalam kuisioner tersebut. Apabila koefisien korelasi dinilai signifikan lebih kecil 5% maka menunjukkan bahwa pernyataan atau pertanyaan tersebut sesuai pembentukan indikator.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2013:42) menyatakan bahwa reliabilitas menunjukan sejauh mana hasil pengukuran dengan alat yang dapat dipercaya. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan $r > 0,60$. Uji reabilitas ini dalam penelitian menggunakan software SPSS (Statistical Package For Sosial Science) Versi 26.0 dengan uji Alpha Cronbact.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Karismadiyanto (2014) menyatakan bahwa analisis linier berganda merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari suatu variabel terhadap variabel lain. Persamaan regresi berganda menurut Sugiyono (2014:275) yaitu :

Rumus : $Kk = \alpha + \beta_1 Kp + \beta_2 Mv + e$

Dimana :

Keterangan :

α = Constanta
 Kk = Kinerja Karyawan
 $b_{1,2,3,4}$ = Koefisien regresi
 Kp = Variabel Kompensasi
 Mv = Variabel Motivasi
 e = error disturbances.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011:160) menjelaskan uji normalitas data adalah langkah awal yang dilakukan untuk setiap multivariate. Tujuannya adalah untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependent dan independent keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Dasar dari pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan melihat angka probabilitasnya atau asymptotic significance, yaitu jika probabilitas $>0,5$ maka distribusi dari populasi adalah normal. Sedangkan jika probabilitasnya $<0,05$ maka populasi tidak distribusi secara normal.

Uji Heteroskedastisitas

Pada uji heteroskedastisitas penelitian ini dilakukan untuk menguji dalam model regresi linier berganda apakah ada tidaknya heteroskedastisitas dengan cara melihat grafik scatterplot atau nilai prediksi variabel yang terkait yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Ketentuannya dapat dilihat sebagai berikut: (a) Jika terdapat plot tertentu seperti titik-titik yang ada dan membentuk pola tertentu yang teratur dan bergelombang, melebar, kemudian menyempit, maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas. (b) Jika tidak ada pola yang jelas, secara titik-titik menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

Uji Multikolinearitas

Ghozali (2011:103) menjelaskan bahwa dalam uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah regresi yang telah ditemukan adanya koreksi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas atau tidak. Ketentuannya dapat dilihat sebagai berikut: (a) Jika nilai tolerance $>0,10$ maka menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas, jika nilai tolerance $<0,10$ menunjukkan telah terjadi multikolinearitas. (b) Jika nilai VIP $< 10,00$ maka menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas, tetapi jika nilai VIF $>10,00$ maka menunjukkan terjadinya multikolinearitas.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat atau menganalisis bagaimana pengaruh dari variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen) (Priyatno, 2014:185). Dengan menggunakan perbandingan tingkat signifikan ($\alpha=0,05$) dengan syarat sebagai berikut: (a) Jika nilai signifikan F $< 0,05$ maka H_0 ditolak maka dapat dikatakan bahwa model persamaan penelitian ini layak. (b) Jika nilai signifikan F $> 0,05$ maka H_0 ini diterima, maka dapat dikatakan bahwa model persamaan ini tidak layak.

Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2011:97) koefisien determinasi (R^2) yaitu mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.. Adapun kriteria atau

syarat dalam analisis koefisien determinasi: (a) Jika (R) mendekati 0, maka dinyatakan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tidak layak digunakan. (b) Jika (R) mendekati 1, maka dinyatakan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen layak digunakan.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis atau yang disebut dengan uji t yaitu untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing setiap variabel. Dimana variabel independen terhadap variabel dependen untuk dapat mengetahui apakah variabel independen dapat berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini menggunakan variabel Kompensasi Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Adapun ketentuan untuk meninjau keputusan yang diterima atau ditolak, yaitu: (a) Jika nilai signifikan terhadap uji $t \leq 0,05$ maka dapat dikatakan kompensasi kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (b) Jika nilai signifikan terhadap uji $t > 0,05$ maka dapat dikatakan kompensasi kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah item pernyataan tersebut dinyatakan valid atau tidak. Hasil Uji Validitas dapat dilihat pada tabel 2 dibawah ini:

Tabel 2
Uji Validitas

Variabel		Corrected item-Total Correlation	Signifikansi	Keterangan
Kompensasi	(Kp1)	,789	0,000	Valid
	(Kp2)	,781	0,000	Valid
	(Kp3)	,845	0,000	Valid
Motivasi	(Mv1)	,707	0,000	Valid
	(Mv2)	,787	0,000	Valid
	(Mv3)	,699	0,000	Valid
	(Mv4)	,489	0,001	Valid
	(Mv5)	,707	0,000	Valid
	(Mv6)	,407	0,005	Valid
Kinerja karyawan	(Kk1)	,646	0,000	Valid
	(Kk2)	,740	0,000	Valid
	(Kk3)	,728	0,000	Valid
	(Kk4)	,687	0,000	Valid
	(Kk5)	,726	0,000	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan data dari Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh indikator variabel kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan yang berjumlah 45 responden memiliki tingkat signifikansi $< 0,05$ dan sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan. Sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan dari item indikator tersebut valid dan dapat digunakan dalam melakukan penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan sebagai menilai konsistensi dan instrumen dalam penelitian. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika dapat memberikan $\alpha > 0,60$. Uji realibitas dalam

penelitian ini menggunakan software SPSS (Statistical Package For Social Science) Versi 26.0 dengan uji Alpha Cronbachl. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	N of Items	Keterangan
Kompensasi	0,722	3	Reliabel
Motivasi	0,697	6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,746	5	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Tabel 3 diatas menunjukkan bahwa uji reliabilitas yang terdapat Cronbach Alpha dari setiap variabel yan memiliki nilai >dari 0,60 yang berarti keseluruhan dari item indikator tersebut reliabel dan dikatakan layak digunakan dalam penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh Kompensasi (Kp), Motivasi Kerja (Mv) sebagai variabel bebas dengan Kinerja Karyawan (Kk) sebagai variabel terikat. Model regresi linier berganda yang didapat dari pengolahan data dengan menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4
Analisis Regresi Linier Berganda

	Model	Unstandardized	Coefficients	Standardized	t	Sign
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,758	3.077		3.171	,003
	Kp	,486	,191	,346	2.543	,015
	Mv	,228	,104	,299	2.195	,034

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Pada Tabel 4 diatas persamaan regresi linear berganda dapat dilihat hasilnya sebagai berikut:

$$KK = 9,758 + 0,486 KP + 0,228 MV$$

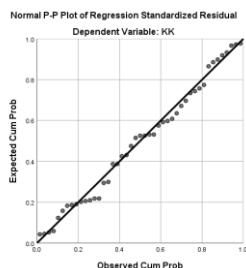
Dari persamaan regresi linear berganda pada Tabel 4 diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut: (1) Nilai konstanta yang dimiliki sebesar 9,753. Menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari Kompensasi dan Motivasi Kerja bernilai 0, maka variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan di Gerai Dana Cepat Surabaya sebesar 9,753. (2) Nilai koefisien regresi kompensasi sebesar 0,486. Karena koefisien bertanda positif maka menunjukkan adanya hubungan yang searah antar variabel Kompensasi dengan variabel Kinerja Karyawan. (4) Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja sebesar 0,228. Karena koefisien bertanda positif maka menunjukkan adanya hubungan yang searah antar variabel Motivasi Kerja dengan variabel kinerja Karyawan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pendekatan grafik digunakan untuk menilai normalitas data dengan menggunakan pendekatan grafik normal *P-P Plot of Regression Standardized Residuel*, dengan pengujian ini diisyaratkan bahwa distribusi data penelitian harus mengikuti garis diagonal antara 0 dan

pertemuan sumbu X dan Y. Hasil grafik normalitas yang telah diolah melalui program SPSS dapat dilihat pada gambar 2 berikut dibawah ini:



Gambar 2

Grafik Normalitas

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Gambar 2 pada grafik normal *P-P Plot Regression Standart* di ketahui data menyebar di sekitar garis diagonal dan meningkat arah garis diagonal, maka model regresi telah memenuhi asumsi normalitas dan di buktikan dengan pendekatan *Kolmogorov Smirnov*.

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov Smirnov

		<i>Unstandarlized Residual</i>
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	<i>Mean</i>	,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1.98479894
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	,099
	<i>Positive</i>	,099
	<i>Negative</i>	-,049
Kolmogorov-Smirnov Z		,099
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,200

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Tabel 5 di atas hasil uji normalitas kolmogorov menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal dan dapat digunakan sebagai penelitian.

Uji Multikoleniaritas

Uji multikolinearitas untuk melihat apakah ada multikolinearitas dalam penelitian ini, maka akan di lihat dari *Variance Inflation Factor (VIF)* dan nilai *Tolerance*. Hasilnya dapat dilihat pada tabel 6 dibawah ini:

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinearitas

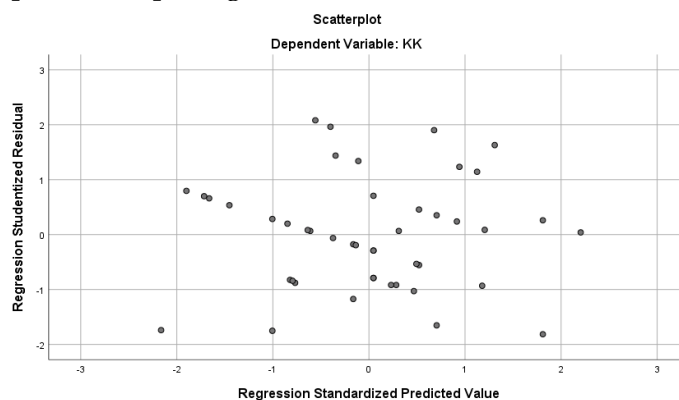
Variabel	Colinearity	Statistic	Keterangan
	Tolerance	VIP	
Kp	,989	1.011	Non Multikoliniearitas
Mv	,989	1.011	Non Multikoliniearitas

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 6 menunjukkan bahwa besarnya nilai tolerance pada kompensasi dan motivasi $>0,10$ dan nilai VIP pada kompensasi dan motivasi $<10,00$. Sehingga dapat disimpulkan dalam pnelitian ini tidak titemukan adanya korelasi antara variabel bebas dari multikolinearitas, maka variabel tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi linier berganda apakah ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan cara melihat grafik dari scatter plot atau nilai prediksi variabel terkait, yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Hasilnya dapat dilihat pada gambar 3 dibawah ini:



Gambar 3
Grafik Scatterplot
Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan Gambar 3 menunjukkan bahwa tidak membentuk sebuah pola yang jelas, serta titik-titik menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji F dilakukan untuk dapat mengetahui apakah kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut pada tabel 7 dibawah ini menunjukkan hasil dari uji F:

Tabel 7
Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	51,865	2	25,933	6,284	,004b
	Residual	173,335	42	4,127		
	Total	225,200	44			

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Tabel 7 diatas menunjukkan bahwa signifikansi uji kelayakan model $0,004 < 0,05$ (Level of Significant), yang menunjukkan variabel kompensasi dan motivasi bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan , sehingga model tersebut layak digunakan. Hasil ini dapat membuktikan bahwa naik turunnya tingkat kinerja karyawan pada perusahaan Gerai Dana Cepat Surabaya yang ditentukan oleh kompensasi dan motivasi.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Nilai Koefisien Determinasi (R²) pada Kompensasi dan Motivasi Kerja memberikan pengaruh pada Kinerja Karyawan sebagai berikut:

Tabel 8
Koefisien Determinasi (R²) dan Korelasi

Model	R	R square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.480 ^a	.230	.194	2.032

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Tabel 8 diatas uji koefisien determinasi (R²) menunjukkan bahwa nilai R Square kontribusi dari variabel bebas yang terdiri dari kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan ,sedangkan sisannya dipengaruhi variabel lain. Nilai R² sebesar 0,230 tersebut relatif rendah , sehingga pendekatan model ini dapat dikatakan layak.

Uji Hipotesis

Uji t di gunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri sendiri. Kriteria pada uji t dengan membandingkan tingkat signifikansi dari nilai t sebesar ($\alpha=5\%$) dengan hasil pengolahan data telah di dapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 9
Uji Hipotesis (Uji t)

Model	T	Sig.	Keterangan
(Constant)	3.171	,003	
Kp	2.543	,015	Signifikan
Mv	2.195	,034	Signifikan

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Tabel 9 diatas menjelaskan bahwa masing masing pengaruh dari model regresi yang di gunakan dalam penelitian ini sebagai berikut: (1) Hasil Uji t untuk variabel Kompensasi mendapatkan nilai 0,015 sehingga $< 0,05$ yang berarti bahwa nilai variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Hasil Uji t untuk variabel Motivasi Kerja mendapatkan nilai 0,034 sehingga $< 0,05$ yang berarti bahwa nilai variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai rata-rata dari responden menyatakan "setuju" terhadap pernyataan - pernyataan pada variabel kompensasi. Hasil dari tanggapan responden mengenai variabel kompensasi dari keseluruhan indikator meliputi gaji,fasilitas,dan tunjangan diperoleh dengan jumlah rata-rata sebesar 3,78. Nilai rata-rata yang tertinggi yaitu terdapat dalam indikator kompensasi fasilitas dengan nilai rata-rata 3,93. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas yang diterapkan menjadi pertimbangan responden. Nilai rata-rata terendah dan imbang terdapat pada indikator gaji dan tunjangan dengan nilai rata-rata 3,71. Hal ini menunjukkan bahwa Gerai Dana Cepat Surabaya memiliki kompensasi yang belum diterapkan dan belum sesuai dengan manfaat yang diharapkan oleh responden. Sehingga mengenai kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan harus ditinjau dengan baik yang bertujuan untuk melancarkan dan memajukan perusahaan untuk kedepannya.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai rata-rata dari responden menyatakan "setuju" terhadap pernyataan - pernyataan pada variabel motivasi. Hasil dari tanggapan responden mengenai variabel motivasi dari keseluruhan indikator yang meliputi prestasi kerja, peluang untuk maju, dan pengakuan atas ganti kerja diperoleh dengan jumlah

rata-rata sebesar 3,79 . Nilai rata-rata yang tertinggi yaitu terdapat dalam indikator kondisi kerja yang kondusif dengan nilai rata-rata 4,00. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi kerja yang kondusif yang diterapkan menjadi pertimbangan responden. Nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator penyelesaian tugas dengan baik dengan nilai rata-rata 3,64. Hal ini menunjukkan bahwa Gerai Dana Cepat Surabaya memiliki motivasi yang belum diterapkan dan belum sesuai dengan manfaat yang diharapkan oleh responden. Sehingga mengenai motivasi yang diterapkan oleh perusahaan harus ditinjau dengan baik yang bertujuan untuk melancarkan dan memajukan perusahaan untuk kedepannya.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka simpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut : (1) Berdasarkan dari hasil uji hipotesis, diketahui bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Gerai Dana Cepat Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besarnya kompensasi, makin kuat pula hubungannya dengan kinerja karyawan dan jika kompensasi mengalami peningkatan maka akan diikuti dengan peningkatan pada kinerja karyawan. Hal ini disebabkan pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan dapat mempengaruhi mutu kinerja karyawan di perusahaan. (2) Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Gerai Dana Cepat Surabaya. Hal ini menunjukkan semakin meningkatnya motivasi semakin meningkat juga hubungannya dengan kinerja karyawan dan juga kompensasi mengalami peningkatan maka diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan pembahasan pada hasil penelitian ini maka saran yang dapat diberikan pada penelitian ini adalah sebagai berikut : (1) Bagi perusahaan Gerai Dana Cepat Surabaya Manajemen harus berusaha meningkatkan motivasi dan tunjangan kompensasi karyawan, misalnya memberikan penghargaan kepada mereka yang mempunyai kinerja baik dan bertanggung jawab atas pekerjaannya untuk dapat meningkatkan kinerja , karyawan yang bertanggung jawab penuh atas pekerjaannya dapat menerima bonus untuk memberikan kepuasan kerja. (2) Bagi peneliti variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan harus ditambahkan, karena semakin baik kinerja karyawan, semakin baik industri atau perusahaan. Misalnya menambahkan variabel kepemimpinan untuk menjalin hubungan yang baik antara atasan dan rekan kerja lainnya.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Gerai Dana Cepat Surabaya terdapat keterbatasan dalam penelitian ini sebagai berikut: (1) Peneliti hanya menggunakan variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja sedangkan masih banyak faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan. (2) Keterbatasan penelitian ini dengan menggunakan kuisioner yaitu terkadang jawaban yang di berikan oleh responden tidak menggambarkan keadaan sesungguhnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. 2009. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Cetakan Ke-4. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, M. S. P. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Edisi Revisi. PT Bumi Aksa. Bandung.
- Kasmir. 2015. Analisis Laporan Keuangan. Edisi Pertama. Cetakan Ketujuh. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Mangkunegara, A. P. 2009. Manajemen sumber daya manusia. Edisi Kedua. Remaja

- Rosdakarya. Bandung.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H. 2013. *Human Resources Management*, Thomson Learning. Buku Pertama. Salemba Empat. Jakarta.
- Murti, H., dan Srimulyani, V. A. 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada Pdam Kota Madiun. *JRMA Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1): 10-17.
- Muljani, N. 2002. Kompensasi sebagai Motivator untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* 4(2).
- Pebriyanto, N., dan Budiyanto. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Baba Rafi Indonesia. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 6(12): 2461-0593.
- Priyatno, D. 2014. *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Edisi I. CV Andi Offset. Yogyakarta.
- Purwandani, V., dan Budiyanto. 2020. Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bogasari Baking Center Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 9(9): 2461-0593.
- Rachmawati, I. K. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. ANDI. Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Kedua. Mandar Maju. Bandung.
- Siagian, S. P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R dan D*. Cetakan Keempat. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, E. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketujuh. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Syahyuti. 2010. *Defenisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial*. Cetakan Pertama. Bina Rena Pariwara. Jakarta.