

PENGARUH GAJI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PLAYERS POOL N LOUNGE

Thomas Imlawal

Thomasimlawal@yahoo.com

Winarningsih

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research is meant to find out the influence of salary, and work motivation to the performance of the employees at players' pool n lounge Surabaya both simultaneous and partial, and to test which one of the variables has dominant influence to the performance of the employees at players' pool n lounge Surabaya. This research applies quantitative paradigm, because it emphasizes on testing some theories by conducting measurement on research variables with figures and perform data analysis with statistical procedures. The population of this research is all employees who work at player's pool n lounge Surabaya, and the sample collection has been done by using saturated sample and the samples are 38 people. The data analysis technique has been done by using multiple linear regressions. The result of this research shows that F test is stated by salary (G) and work motivation (MK) its F_{count} is 20.780 which is greater than t_{count} 4.934. In the t test salary (G) has value of t_{count} is 3.475 with the significance level is 0.001, the t test for work motivation (MK) has value of t_{count} is 4.934 with the significance value is 0,000.

Keywords: Salary, Work Motivation, Performance.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaji, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada *players' pool n lounge* Surabaya baik secara simultan dan parsial, serta untuk dapat menguji manakah di antara variabel-variabel yang dominan pengaruh terhadap kinerja karyawan *players' pool n lounge* Surabaya. Jenis penelitian yang digunakan adalah *quantitative paradigma*, karena menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada *players' pool n lounge* Surabaya, dengan pemilihan sampel menggunakan sampel jenuh dengan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 38 orang. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada uji F dinyatakan variabel gaji (G) dan motivasi kerja (MK) memiliki nilai F_{hitung} 20,780 lebih besar dari t_{hitung} 4,934. Pada Uji t untuk variabel gaji (G) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,475 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001, Uji t untuk variabel Motivasi Kerja (MK) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,934 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000.

Kata Kunci : Gaji, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Pada saat ini Indonesia telah memasuki era perdagangan bebas yang mau tidak mau Indonesia harus mampu bersaing dan mampu membuat setiap organisasi atau perusahaan yang harus cepat bersaing dalam meningkatkan kinerja setiap karyawannya yaitu dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia khususnya manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktek. Manajemen yang berlangsung dapat mempengaruhi orang-orang yang bekerja dalam setiap organisasi atau perusahaan baik swasta maupun pemerintahan. Maka suatu organisasi yang ingin berkembang dan berjalan dengan baik maka organisasi tersebut harus bisa menjalankan manajemennya dengan baik serta dapat memperhatikan setiap karyawan yang bekerja pada organisasinya. dan dapat memberikan pelayanan dan gaji yang sesuai dengan peraturan yang berlaku maupun yang ditetapkan pada setiap daerah tersebut.

Untuk merancang dan mengembangkan perencanaan sumber daya manusia yang efektif bukanlah pekerjaan yang mudah, karena dapat membutuhkan suatu pemikiran, yang berupa pemikiran jangka pendek dan jangka panjang. Dalam pelaksanaannya, perencanaan sumber daya manusia harus disesuaikan dengan strategi tertentu. Hal ini dimaksud untuk meminimalisasikan adanya kesenjangan agar tujuan dengan kenyataan dan sekaligus memfasilitasi keefektifan organisasi yang dapat dicapai. Perencanaan sumber daya manusia harus diintegrasikan dengan tujuan perencanaan jangka pendek dan jangka panjang dalam organisasi. Hal ini diperlukan agar organisasi bisa terus bertahan dan dapat berkembang sesuai dengan tuntutan, perubahan, serta perkembangan yang sangat cepat dan dinamis.

Dalam perencanaan sumber daya manusia tersebut faktor motivasi juga tidak kalah penting dalam meningkatkan daya saing perusahaan. Karena motivasi merupakan salah satu pendorong bagi seseorang untuk melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika seorang karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Dan sebaliknya jika seorang pegawai yang memiliki motivasi yang rendah maka memiliki kinerja yang rendah pula. Untuk itu motivasi pegawai perlu dibangkitkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik. Karyawan memang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki kinerja dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda perusahaan pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Di sisi lain, bagaimana mungkin roda perusahaan berjalan baik, kalau karyawannya tidak bekerja produktif, artinya karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moral yang rendah.

Sudah menjadi tugas manajemen agar karyawan memiliki semangat kerja dan moral yang tinggi serta ulet dalam bekerja. Biasanya karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. sebaliknya karyawan yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga ia dapat bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan. Untuk itu merupakan keharusan bagi perusahaan untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat karyawan puas bekerja di perusahaan. Pemahaman tentang jenis atau tingkat kebutuhan perorangan karyawan oleh perusahaan menjadi hal mendasar untuk meningkatkan motivasi. Dengan tercapainya kepuasan kerja karyawan, maka kinerja karyawan pun akan meningkat.

Dengan ditingkatkan dan dipeliharanya suatu kinerja karyawan secara terus menerus maka suatu keberhasilan akan tercapai. Ini membuktikan bahwa kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penulis dapat melakukan suatu penelitian dengan judul "Pengaruh gaji, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada *players pool n lounge*".

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah adalah apakah gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada *players pool n lounge*, apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada *players pool n lounge*, manakah diantara kedua variable yaitu gaji dan motivasi kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada *players pool n lounge*. Maka tujuan penelitian dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara gaji dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan *players pool n lounge*, untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara gaji dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan *players pool n lounge* dan untuk mengetahui diantara gaji dan motivasi kerja yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan *players pool n lounge*.

TINJAUAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Perkembangan perusahaan dan organisasi sangatlah tergantung pada kinerja dan tenaga kerja yang ada di perusahaan maupun organisasi tersebut.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia. Dalam hubungannya dengan perusahaan, manajemen sumber daya manusia bertugas untuk mengolah dan mengorganisasikan karyawan agar dapat bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan yang maksimal. Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Mangkunegara (2009:4), yaitu:

- a. Fungsi perencanaan
- b. Fungsi pengorganisasian
- c. Fungsi penyusunan personalia
- d. Fungsi pengarahan fungsi pengawasan

Kepentingan Manajemen Sumber Daya Manusia

Ada tiga kepentingan dalam manajemen sumber daya manusia (karyawan), menurut Mangkunegara, (2008:5) yaitu:

- a. Kepentingan individu
Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi setiap individu karyawan karena dapat membantu meningkatkan potensinya.
- b. Kepentingan organisasi
Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi (perusahaan) dalam mendapatkan calon pegawai yang memenuhi kualifikasi dengan adanya manajemen sumber daya manusia, dapat dipersiapkan calon-calon karyawan yang berpotensi untuk menduduki posisi manajer untuk masa yang akan datang.
- c. Kepentingan Nasional

Manajemen sumber daya manusia sangat bermanfaat bagi kepentingan nasional. Hal ini karena pegawai-pegawai yang berpotensi tinggi dapat dimanfaatkan pula oleh pemerintah dalam rangka meningkatkan produktivitas nasional. Mereka dapat dijadikan tenaga-tenaga ahli dalam bidang tertentu untuk membantu program pemerintah.

Gaji

Gaji adalah sebuah kesanggupan dari perusahaan untuk menilai karyawan dan memposisikan diri dalam benchmarking dengan dunia industri. Perusahaan wajib, memiliki kerangka dasar system pengupahan yang baku dan standard untuk dijadikan acuan dalam pembicaraan negosiasi pemberian gaji. Tujuan utama dari hal ini adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi serta memuaskan karyawan agar tetap bertahan dan berkarya di perusahaan.

Rangkuman dari filosofi gaji adalah sebuah maha karya perusahaan/*Corporate Masterpiece* (selain dari produk perusahaan) yaitu sebuah total kompensasi. Dimana dalam total kompensasi ini terdapat komponen yang saling menunjang satu dengan lainnya agar perusahaan dapat kompetitif di pasar industri. Komponen-komponen tersebut dapat berwujud langsung maupun tidak langsung diterima karyawan seperti gaji, insentif/tunjangan, saham, medical, dan sebagainya. Kesemua ini merupakan bentuk kombinasi yang harus menarik, mengikat, dan memotivasi serta memuaskan karyawan.

Menurut Hasibuan (2008 : 122) menyatakan bahwa sistem penggajian yang umum diterapkan adalah Sistem waktu yaitu besarnya gaji atau upah dalam sistem ini diterapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, mingguan ataupun bulanan. Administrasi penggajian sistem waktu relatif mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun harian. Sistem hasil atau (output) besarnya gaji dalam sistem ini ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan karyawan. Besarnya gaji yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakan. Sistem ini tidak dapat diterapkan pada karyawan tetap atau sistem waktu dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik, Kebaikan sistem ini adalah memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersungguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar. Namun kelemahannya adalah kualitas produk/jasa yang dihasilkan kurang baik dan karyawan yang kurang mampu balas jasanya kecil sehingga kurang manusiawi.

Motivasi kerja

Menurut Mathis dan Jackson,(2008:183) motivasi adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan yang memberikan kekuatan yang megarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidak seimbangan.

Berdasarkan pengertian diatas, motivasi dapat didefenisikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku (*to behave*) secara teratur. Motivasi merupakan tugas bagi manajer untuk mempengaruhi orang lain (karyawan) dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu tidak ada motivasi, jika tidak dirasakan adanya kebutuhan dan kepuasan serta ketidak seimbangan. Rangsangan-rangsangan terhadap hal semacam diataslah yang akan menimbulkan motivasi, dan motivasi yang telah tumbuh memang dapat dijadikan moto dan dorongan untuk mencapai tujuan pemenuhan kebutuhan atau pencapaian keseimbangan.

Menurut Hasibuan (2008:98) asas-asas motivasi terdiri atas :

1. Asas mengikutsertakan, artinya mengajak bawahan untuk ikut serta dalam berpartisipasi dan memberikan kesempatan untuk mengajukan pendapat sebagai rekomendasi dalam pengambilan keputusan.
2. Asas komunikasi, artinya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya dalam kendala yang dihadapi.
3. Asas pengakuan, artinya memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.
4. Asas wewenang yang didelegasikan, artinya memberikan kewenangan dan kepercayaan diri kepada bawahan, bahwa dengan kemampuan dan kreatifitasnya mampu mengerjakan tugas dengan baik.
5. Asas adil dan layak, artinya alat dan jenis motivasi yang diberikan harus berdasarkan atas keadilan dan kelayakkan terhadap semua karyawan. Misalnya pemberian hadiah dan hukuman terhadap semua karyawan harus adil dan layak bila masalahnya sama.
6. Asas perhatian timbal balik, artinya bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik maka pimpinan harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi. Tegasnya kerja sama yang saling menguntungkan kedua belah pihak.

Kinerja karyawan

Menurut Marwansyah (2010 : 228) kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

Sedangkan kinerja menurut Wibowo (2010:7) adalah kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Sedarmayanti (2010:260) mengemukakan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Berdasarkan pengertian diatas, dapat diuraikan bahwa kinerja (*performance*) adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Kaswan (Wirawan, 2012:7) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada 3 hal yaitu :

1. Faktor internal karyawan
Yaitu faktor-faktor dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, ketrampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja.
2. Faktor lingkungan internal karyawan
Dalam melaksanakan tugasnya, karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai, misalnya penggunaan teknologi robot oleh organisasi. Faktor internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.

Dimensi dan indikator kinerja karyawan

kinerja merupakan suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Hal ini membutuhkan artikulasi yang jelas mengenai misi atau organisasi khusus tujuan sasaran yang dapat diukur.

Prawirosentono, (2009:54) kinerja seorang pegawai akan baik, jika pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan ununtuk bekerja, adanya imbalan/ upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi kinerja individu, yaitu : variabel individu terdiri dari variabel kemampuan dan ketrampilan, latar belakang pribadi dan demografis.

Mangkunegara (2009:67) kinerja karyawan dapat dinilai dari :

Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerja. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan, dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun di luar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik.

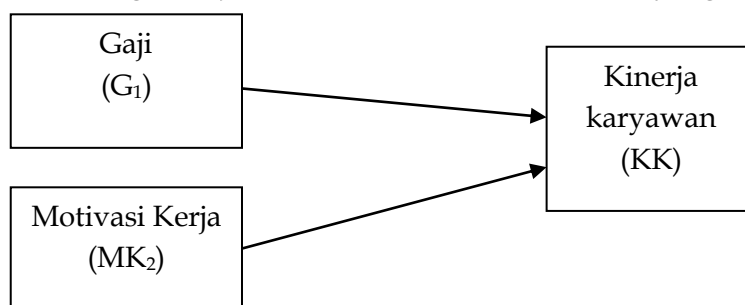
Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.

Penyebab Masalah-Masalah Kinerja

Menurut Marwansyah, (2010:235) masalah kinerja dalam perusahaan dapat ditimbulkan atau disebabkan oleh banyak faktor. Faktor-faktor ini dapat dikelompokkan ke dalam empat penyebab utama masalah-masalah kinerja berikut ini:

1. Pengetahuan atau ketrampilan. Karyawan tidak tahu bagaimana menjalankan tugas-tugas secara benar-kurangnya ketrampilan, pengetahuan, atau kemampuan.
2. Lingkungan. Masalah tidak berhubungan dengan karyawan, tetapi disebabkan oleh lingkungan kondisi kerja, proses yang buruk, ergonomika, dan lain-lain.
3. Sumber daya. Kurangnya sumber daya atau teknologi
4. Motivasi. Karyawan tahu bagaimana menjalankan pekerjaan, tetapi tidak melakukannya secara benar. Ini mungkin saja disebabkan oleh proses seleksi yang tidak sempurna.



Gambar 1
Sumber : DiolahPeneliti

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek Penelitian)

Jenis penelitian yang digunakan adalah paradigma kuantitatif (*Quantitative Paradigma*), dimana penelitian ini menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik.

Menurut Sugiyono,(2014: 119)Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang dapat ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian dapat ditarik suatu kesimpulan. Dan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada Players Pool n Lounge di Surabaya.

Teknik Pengambilan Sampel

Jenis penelitian menggunakan sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Menurut Roscoe (dalam Sugiyono, 2014:74) menyatakan bahwa ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500. Bila sampel dibagi dalam kategori (misalnya: pria-wanita, pegawai negeri swasta dan lain-lain) maka jumlah anggota sampel setiap kategori minimal 30. Untuk itu dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah semua karyawan tetap yang bekerja pada *Players Pool n Lounge* Surabaya yang terdiri dari 38 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang berupa dokumen yang memuat sejarah singkat perusahaan dan struktur organisasi pada perusahaan.

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu merupakan data yang diambil langsung dari sumbernya. Dengan cara penyebaran kuisioner kepada semua karyawan tetap yang bekerja pada *players' pool n lounge* di Surabaya.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian

1. Variabel bebas atau *independen variable*, diberi symbol 'X' yaitu gaji (G), motivasi kerja (MK).
2. Variabel terikat atau *dependen variable*, diberi symbol 'Y' yaitu kinerja karyawan (KK).

Variabel Independen

Gaji (G)

Gaji adalah sebuah kesanggupan dari perusahaan untuk menilai karyawan dan memosisikan diri dalam benchmarking dengan dunia industry. Perusahaan wajib, memiliki kerangka dasar system pengupahan yang baku & standard untuk dijadikan acuan dalam pembicaraan negosiasi pemberian gaji.

Motivasi Kerja (MK)

Motivasi berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Variabel dependen

Kinerja karyawan Menurut Sedarmayanti, (2010:260) mengemukakan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut

harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Teknik Analisis Data

Uji Validitas dan Reabilitas

Uji Validitas

Uji Validitas menurut Sugiyono (2014: 134) dapat dilihat dari nilai korelasi antara skor butir pertanyaan dengan total skor variabel. Jika korelasi antara skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Jika korelasi antara skor total lebih dari 0,3 maka instrumen tersebut dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Ghozali, (2011: 47) mengatakan yang dimaksud dengan reliabilitas adalah suatu angka yang menunjukkan konsistensi suatu alat ukur didalam mengukur objek yang sama. Hasil penelitian dikatakan reliabel jika terdapat kesamaan data dalam jangka waktu yang berbeda, sehingga dari instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama. Pengujian reliabilitas dapat menggunakan metode *Alfa cronbach*, dengan cerita *Alfa cronbach* dari masing-masing variabel lebih dari 0,6 maka alat ukur dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali, (2011:106), Jika nilai *variance inflation factor* (FIV) tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* (TOL) tidak kurang dari 0,1, maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas $VIF = 1/Tolerance$, jika $VIF = 10$ maka $Tolerance = 1/10 = 0,1$. Semakin tinggi VIF maka semakin rendah Tolerance.

2. Uji Heterokedastisitas

Deteksi adanya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik; dimana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu Y adalah residual dari (Y prediksi-Y sebelumnya) yang telah di *studentized* (Ghozali, 2011:139).

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui korelasi antar anggota serangkaian data observasi baik data *time series* maupun *cross section*. secara umum untuk menentukan autokorelasi bisa diambil patokan sebagai berikut: (1) Angka D-W dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif; (2) Angka D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi; dan (3) Angka D-W di atas +2 berarti ada autokorelasi negatif.

4. Uji Normalitas

Uji normalitas data dalam penelitian ini dapat dilakukan dalam pendekatan grafik. uji normalitas menguji apakah dalam sebuah model regresi, baik variabel dependen maupun variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

Analisis Regresi Linear Berganda

Model analisis ini digunakan karena dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan lebih dari satu, maka dari itulah analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun rumus persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$KK = a + b_1G + b_2MK + e_i$$

Keterangan:

KK = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

- G = Variabel bebas Gaji
 MK = Variabel bebas Motivasi Kerja
 b_1, b_2 = Koefisien regresi untuk variabel bebas
 e_i = Standar error

Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Analisis Koefisien Determinasi (R²)

1. Analisis Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linear antara dua variabel (Ghozali, 2011:96). Pada penelitian ini untuk menunjukkan kuat atau lemahnya hubungan antara gaji dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilainya koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2011:99).

Interpretasi:

Jika nilai R² mendekati 1, menunjukkan bahwa sumbangan atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan semakin kuat, sedangkan apabila jika R² mendekati 0 menunjukkan bahwa sumbangan atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan semakin lemah

Uji Hipotesis

Uji F (Uji secara simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011:112). Kriteria pengujian secara simultan dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ yaitu sebagai berikut:

- Jika *p-value* (pada kolom sig.) $> \alpha$ (0,05) maka H₀ ditolak yang berarti gaji dan motivasi kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Players Pool n Lounge*.
- Jika *p-value* (pada kolom sig.) $< \alpha$ (0,05) maka H₀ diterima yang berarti gaji dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Players Pool n Lounge*.

Uji t (Uji secara parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian secara simultan dengan tingkat *level of significan* $\alpha = 0,05$ yaitu sebagai berikut:

- Jika *p-value* (pada kolom sig.) $> \alpha$ (0,05) maka H₀ ditolak yang berarti gaji dan motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Players Pool n Lounge*.
- Jika *p-value* (pada kolom sig.) $< \alpha$ (0,05) maka H₀ diterima yang berarti gaji dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada *players pool n lounge*.

Koefisien Determinasi Parsial (r²)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana kontribusi dari masing-masing variabel bebas yang terdiri dari Gaji (G), Motivasi Kerja (MK), secara parsial terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji Validitas menurut Sugiyono, (2014: 134) dapat dilihat dari nilai korelasi antara skor butir pertanyaan dengan total skor variabel. Jika korelasi antara skor total kurang dari

0,3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Jika korelasi antara skor total lebih dari 0,3 maka instrumen tersebut dinyatakan valid.

Tabel 1
Uji Validitas Gaji

No	Indikator	r hitung	Sig	α (0,05)	Keterangan
1	G ₁	0,485	0,000	0,05	Valid
2	G ₂	0,495	0,000	0,05	Valid
3	G ₃	0,815	0,000	0,05	Valid
4	G ₄	0,708	0,000	0,05	Valid
5	G ₅	0,374	0,000	0,05	Valid

Sumber: data primer diolah 2016

Dari tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa koefisien semua butir pernyataan dari variabel gaji dapat memberikan skor total (corected item-total corelation) di atas 0,3 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dalam variabel gaji dinyatakan valid.

Tabel 2
Uji Validitas Motivasi Kerja

No	Indikator	r hitung	Sig	α (0,05)	Keterangan
1	MK ₁	0,561	0,000	0,05	Valid
2	MK ₂	0,696	0,000	0,05	Valid
3	MK ₃	0,671	0,000	0,05	Valid
4	MK ₄	0,510	0,000	0,05	Valid
5	MK ₅	0,640	0,000	0,05	Valid

Sumber: data primer diolah 2016

Dari tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa koefisien semua butir pernyataan dari variabel motivasi kerja dapat memberikan skor total (corected item-total corelation) di atas 0,3 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dalam variabel motivasi kerja dinyatakan valid.

Tabel 3
Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Indikator	r hitung	Sig	α (0,05)	keterangan
1	KK ₁	0,752	0,000	0,05	Valid
2	KK ₂	0,522	0,000	0,05	Valid
3	KK ₃	0,749	0,000	0,05	Valid
4	KK ₄	0,774	0,000	0,05	Valid
5	KK ₅	0,658	0,000	0,05	Valid

Sumber: data primer diolah 2016

Dari tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa koefisien semua butir pernyataan dari variabel kinerja karyawan dapat memberikan skor total (corected item-total corelation) di atas 0,3 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dalam variabel kinerja karyawan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetakan apakah instrumen dalam hal ini, kuisisioner. Dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak boleh responden yang sama. Uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji *Cronbach Alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6, maka instrumen penelitian reliabel. Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,6, maka instrumen penelitian tidak reliabel. Maka Hasil penelitian dari uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach alpa	Koefisien Alpha	Keterangan
Gaji	0,637	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja	0,804	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,801	0,6	Reliabel

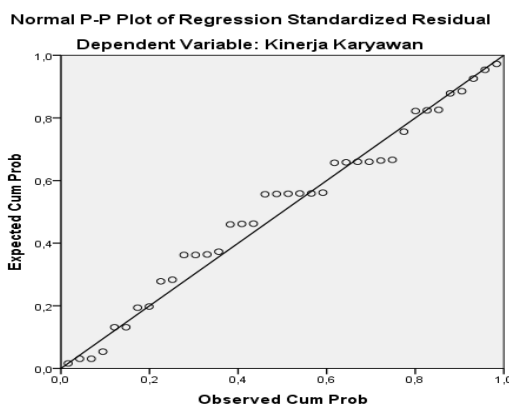
Sumber: data primer diolah 2016

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS maka dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel gaji, motivasi kerja dan kinerja karyawan lebih dari 0,6 sehingga jawaban yang diberikan responden dapat diandalkan/reliabel

Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Salah satu cara untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka asumsi normalterpenuhi. Uji *normal robability plot* dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



Gambar 2

Sumber : Data Primer Diolah 2016

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Identifikasi secara statistik ada atau tidaknya gejala multikolinier dapat dilakukan dengan menghitung *Variance Inflation Factor* (VIF).

Tabel5
Uji Multikolinieritas

Variabel	Colinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Gaji (G)	0.983	1,017
Motivasi Kerja (MK)	0.983	1,017

Sumber data primer diolah 2016

Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh hasil bahwa nilai VIF pada kedua variabel bebas lebih kecil dari 10, artinya kedua variabel bebas pada penelitian ini tidak ada gejala multikolinier.

c. Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui korelasi antar anggota serangkaian data observasi baik data *time series* maupun *cross section*. Menurut Santoso (2009:139), secara umum untuk menentukan autokorelasi bisa diambil patokan Angka D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi.

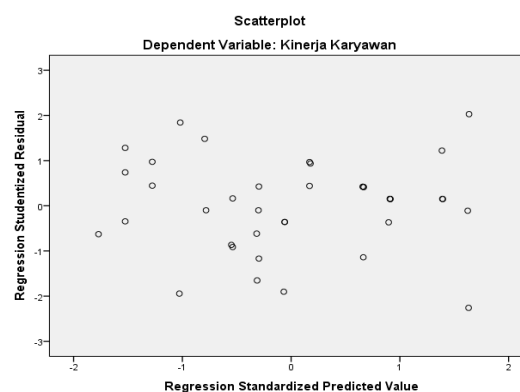
Tabel 6
Model Summary

Variabel	Autokorelasi (DW)
Gaji dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan	1.428

Sumber data primer diolah 2016

d. Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksinambungan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ketentuan pengujian dengan menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel *dependen*.



Gambar 3

Sumber : Data Primer Diolah 2016

Dari grafik Scatterplot yang dihasilkan SPSS terlihat hampir semua titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai.

Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis ini digunakan karena variabel bebas lebih dari satu. Hasil perhitungan dengan bantuan program SPSS, dan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0.459	2.950		0.156	0.877
G ₁	0.511	0.147	0.401	3.475	0.001
MK ₂	0.502	0.102	0.569	4.934	0.000

Sumber : data primer diolah 2016

Dari hasil regresi yang didapat maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:
 $KK = 0,459 + 0,511G_1 + 0,502MK_2$

Berdasarkan persamaan regresi linier tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 0,459. Nilai tersebut menunjukkan bahwa jika kedua variabel yaitu gaji dan motivasi kerja bernilai 0 (nol) atau konstan, maka kinerja karyawan sebesar 0,459.
2. Nilai koefisien regresi variabel gaji (G) sebesar 0,511, menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara variabel gaji dengan kinerja karyawan. Hal ini berarti jika variabel gaji naik satu satuan maka kinerja karyawan juga akan meningkat satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Nilai koefisien regresi variabel motivasi (MK) sebesar 0,502 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara variabel motivasi dengan kinerja karyawan. Hal ini berarti jika variabel motivasi kerja naik satu satuan maka kinerja karyawan juga akan meningkat satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan.

Tabel 8
Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Squared	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.737 ^a	.543	.517	1.965	1.428

Sumber : data primer diolah 2016

Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan program SPSS maka dapat diketahui R² yang diperoleh adalah sebesar 0,543 atau 54,3%. Angka tersebut memberikan arti bahwa Kinerja (KK) dipengaruhi oleh Gaji (G) dan Motivasi (MK) sebesar 54,3%, sedangkan sisanya sebesar 45,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji F (Uji kelayakan model)

Uji F digunakan untuk menguji kelayakan model regresi linear berganda dalam memprediksi pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 9
Hasil Uji F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	160.524	2	80.262	20.780	.000 ^a
Residual	135.187	35	3.862		
Total	295.711	37			

Sumber: data primer diolah 2016

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi linear berganda yang mengukur pengaruh secara simultan variabel gaji dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan layak digunakan.

Uji t (Pengujian Secara Parsial)

Untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara parsial atau individu terhadap variabel terikat.

Tabel 10
Hasil Uji t

Variabel	t hitung	Sig
Gaji G	3.475	0.001
Motivasi MK	4.934	0.000

Sumber: data primer diolah 2016

Berdasarkan tabel 10 hasil uji t dapat di uraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh parsial variabel gaji terhadap kinerja karyawan
 Berdasarkan hasil uji t di dapatkan nilai tingkat signifikan sebesar 0.001, yang berarti hasil tersebut lebih kecil dari level alpha sebesar 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaji secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh parsial variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
 Berdasarkan hasil uji t di dapatkan nilai tingkat signifikan sebesar 0.000, yang berarti hasil tersebut lebih kecil dari level alpha sebesar 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyan

Koefisien Determinasi Parsial (r^2)

Nilai koefisien Determinasi parsial (r^2) menunjukkan sejauh mana kontribusi dari masing-masing variabel bebas yang meliputi variabel gaji (G), motivasi kerja (MK), secara parsial terhadap variabel terikat kinerja karyawan (KK).

Tabel 11
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Parsial (r^2)

Variabel	R	r^2	Dalam Presentase
Gaji (G)	0.507	0,2570	25.70%
Motivasi Kerja (MK)	0.641	0,4108	41.08%

Sumber : data primer diolah 2016

Berdasarkan hasil diatas dapat dilihat nilai koefisien determinasi parsial (r^2) terbesar adalah untuk variabel motivasi kerja (MK) yaitu sebesar 0.4108, artinya secara parsial variabel bebas yaitu motivasi kerja memberikan pengaruh yang dominan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (KK) dengan nilai presentase sebesar 41.08%. Dengan demikian hipotesis penelitian yang berbunyi " H^3 Diduga variabel bebas yaitu gaji sangat berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada *Players Pool n Lounge*" di tolak.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh gaji dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada *players' pool n lounge* di surabaya, maka peneliti menyimpulkan:

1. Pada uji t untuk variabel gaji (G_1) diketahui bahwa variabel independen yaitu variabel gajimemiliki nilai signifikansi di bahwa nilai t_{tabel} α . Maka dapat dinyatakan bahwa variabel gaji (G_1) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan (KK) pada *players pool n lounge* di Surabaya.
2. Berdasarkan hasil Uji t untuk variabel Motivasi Kerja (MK) dapat diketahui bahwa variabel independen yaitu motivasi kerja memiliki nilai signifikansi di bawah nilai t_{tabel} α . Maka dapat dinyatakan bahwa variabel Motivasi Kerja (MK) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (KK) *players pool n lounge* di Surabaya.
3. Dari hasil analisa data yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (KK) adalah variabel Motivasi Kerja (MK).

Saran

Saran yang dapat diberikan peneliti berdasarkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk penerapan gaji yang di terapkan oleh pimpinan yang selama ini diberikan kepada karyawan agar dapat di perhatikan lebih baik serta dapat diterapkan konsekwensi dan tingkat gaji yang diterima harus sesuai dengan UMK sehingga karyawan dapat menerima gaji yang layak untuk keperluan dan kebutuhan karyawan.
2. Pelaksanaan motivasi oleh pimpinan yang selama ini diberikan dapat tetap diperhatikan dengan baik agar setiap karyawan yang bekerja dapat merasakan kenyamanan dan ketenangan mereka saat bekerja, selain itu juga pimpinan juga tetap menaruh perhatian yang serius pada perilaku karyawan pada semua permasalahan kebutuhan baik dengan memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.
3. Kinerja karyawan yang selama ini terjadi pada organisasi sebaiknya pimpinan harus tetap mempertahankan dan memperhatikan setiap kinerja yang baik dari karyawan agar dapat terus di kembangkan guna mencapai kinerja yang baik.

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya agar dapat menambah obyek penelitian dan sebaiknya menggunakan rujukan yang terbaru serta variabel penelitian yang digunakan sebaiknya lebih banyak dibandingkan dengan penelitian sebelumnya sehingga dapat memberikan hasil penelitian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M.S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mathis dan Jackson. 2008. *Human Recource (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Terjemahan Diana Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Marwansyah, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesatu*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Ghosali. I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS BP Universitas Ponegoro*. Semarang.
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Mangkunegara, A. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Bangun, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Wirauan, k 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing organisasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2014. *Statistik Untuk Penelitian. Cetakan Kedua Puluh Empat*. Alfabeta. Bandung.
- Bangun, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Wibowo, 2010. *Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga*. Penerbit Rajawali Pers. Jakarta.
- Prawirosentono, 2009. *Manajemen Produktivitas*. PT. Bumi Angkasa. Jakarta.