

PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LABORA DUTA ANUGRAH SURABAYA

Diyani Farid Imtiyaz
diynifarid_imtiyaz@yahoo.com
Supriyatin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to find out the effect of motivation, compensation and work satisfaction on employees' performance of PT. Labora Duta Anugrah Surabaya. While, good employees are the ones who have higher performance and able to run their own operational. Moreover, PT. Labora Duta Anugrah Surabaya developed their employees; performance by motivating the employees in order to handle their problems and giving appropriate compensation based on their performance. As consequence there would be work satisfaction among each employee. Furthermore, motivation, compensation and work satisfaction were measured by questionnaires. The questionnaires were given to employees which used as sample, so that, the researcher would know the data and able to count the result. The research was quantitative. Additionally, the data collection technique used purposive sampling, in which the sample was based on criteria given. In line with, there were 35 sample from 50 respondents of PT. Labora Duta Anugrah Surabaya. in addition, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS 20. The research result concluded motivation had significant effect on employees' performance. Likewise, compensation had significant on employees' performance. Similarly, work satisfaction had significant effect on employees' performance.

Keywords: *Motivation, Compensation, Work Satisfaction, Employees; Performace*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Labora Duta Anugrah Surabaya. Kinerja karyawan yang baik adalah karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan mampu menjalankan masing-masing operasional perusahaan. PT. Labora Duta Anugrah Surabaya meningkatkan kinerja karyawannya dengan cara memberikan motivasi yang sesuai dengan kendala yang dihadapi karyawannya serta memberikan kompensasi sesuai dengan apa yang sudah dilakukan oleh karyawan terhadap perusahaan sehingga akan tercipta kepuasan kerja pada masing-masing karyawan itu sendiri. Motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja diukur dengan menyebarkan kuisioner kepada perusahaan yang diteliti sehingga peneliti memahami data dan bisa menghitung dengan benar dari hasil kuisioner yang telah dibagikan kepada responden. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini diperoleh menggunakan metode purposive sampling, yaitu pemilihan sampel dengan kriteria-kriteria yang telah ditentukan. Berdasarkan metode purposive sampling tersebut didapatkan sebanyak 35 sampel dari 50 responden di PT. Labora Duta Anugrah Surabaya. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi, Kompensasi, Kepuasan kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya salah satu modal dan memegang suatu peran paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan mampu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Perusahaan akan menempuh berbagai cara untuk meningkatkan atau mengoptimalkan sumber daya manusia yang mereka miliki dalam suatu perusahaan, salah satu cara yang dapat ditempuh oleh perusahaan adalah meningkatkan kinerja karyawan yang ada dalam suatu perusahaan.

Kinerja merupakan suatu yang lazim digunakan untuk memantau produktivitas kerja sumber daya manusia, baik yang berorientasi pada produksi barang, jasa maupun pelayanan. Menurut Sjafrin (2012:30), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kejelasan peran, kompetensi karyawan, lingkungan kerja, sistem nilai, preferensi dan penghargaan. Diantara faktor kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja ada dua yakni lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan fisik antara lain berupa fasilitas kerja termasuk peralatan kerja, ruangan, kursi, dan lain-lain. Sementara lingkungan non fisik antara lain gaya kepemimpinan pengelola yang partisipatif, mutu hubungan vertikal dan horizontal seperti kebersamaan serta lingkungan sosial. Karyawan yang baik adalah karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan mampu menjalankan masing-masing operasional perusahaan.

Dalam kutipan di atas menurut Sjafrin (2012:30), bahwa didalam suatu perusahaan terutama di PT. Labora Duta Anugrah Surabaya, produktivitas kerja harus selalu dipantau, agar produktivitas semakin meningkat, serta memberikan keuntungan kepada perusahaan itu sendiri. Karyawan juga merasa diperhatikan didalam pekerjaannya. Melalui perencanaan Sumber Daya Manusia yang matang, produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian, seperti peningkatan motivasi dan pengalaman kerja yang baik, sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi. Tetapi didalam PT. Labora Duta Anugrah Surabaya ini terdapat kendala pada kinerja karyawannya. Dengan pengalaman ketika saya magang selama satu bulan, yang saya lihat di dalam PT. Labora Duta Anugrah Surabaya ini terdapat kendala, kendala tersebut lebih ke karyawan itu sendiri. Didalam ruangan atau kantor di PT. Labora Duta Anugrah Surabaya ini dipantau oleh Branch Manager, sehingga dalam kinerja karyawan tersebut merasa tertekan dan menimbulkan rasa tidak nyaman dalam melakukan suatu kinerja yang dirasakan oleh karyawan. Dari beberapa keluhan yang saya dengar oleh karyawan PT. labora Duta Anugrah Surabaya, dalam kaitannya yang dikutip oleh Sjafrin (2012:30) bahwa produktivitas didalam lingkungan kerja sangat dibutuhkan sehingga suasana juga sangat mendukung dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Motivasi dan pengalaman kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Karena melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi, sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu perkembangan mutu Sumber Daya Manusia sangat penting keberadaannya. Hal ini mengingat bahwa perusahaan yang mempekerjakan Sumber Daya Manusia, menginginkan suatu hasil dan manfaat yang baik dan dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam perusahaan. Motivasi dan kompensasi merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja. Karena orang yang mempunyai motivasi dan pengalaman kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga supaya pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya, akan membentuk suatu peningkatan produktivitas kerja. Setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas. Dengan ditambah suatu pengalaman kerja yang dimiliki oleh para karyawannya, akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkat produktivitas.

PT. Labora Duta Anugrah Surabaya yang bergerak dalam bidang jasa (*outsourcing*) yaitu bekerjasama dengan perusahaan lain seperti mall, sekolahan, kampus, serta bank. Jadi PT. Labora Duta Anugrah Surabaya ini mencari atau merekrut karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan lain, misalkan *driver*, *security*. Dalam praktiknya, karyawan dalam suatu perusahaan pasti memiliki kendala yang dipikul dalam setiap penyelesaian dan kewajiban yang diberikan oleh perusahaan.

Maka dari itu perusahaan harus memberikan motivasi yang dibutuhkan sesuai dengan masalah yang dihadapi. Selain memberikan motivasi, perusahaan juga harus menciptakan suasana kerja yang nyaman, sehingga karyawan akan merasakan kepuasan kerja tersendiri, dengan ditambahkan kompensasi, karyawan bisa meningkatkan produktivitas dan kinerjanya.

Dalam melakukan usaha meningkatkan produktivitas kerja ini, PT. Labora Duta Anugrah telah menetapkan beberapa upaya yang bertujuan untuk memotivasi kerja para karyawannya. Adapun upaya tersebut dengan memberikan beberapa fasilitas-fasilitas kerja yang sangat menunjang dalam meningkatkan produktivitas kepada seluruh karyawannya. Fasilitas-fasilitas tersebut meliputi, jaminan kesehatan, rekreasi, tempat ibadah, ruang olahraga, tunjangan hari raya, ruang pengobatan, asuransi, gaji, bonus, upah lembur dan sebagainya. Semua itu diberikan oleh perusahaan, agar seluruh karyawan yang bekerja di dalamnya benar-benar terjamin sekaligus dapat menciptakan suatu motivasi yang baik guna mencapai tingkat produktivitas. Tingkat pendidikan dan pengalaman kerjapun diutamakan. Khususnya untuk bagian pembukuan atau kantor, minimal berbatas pendidikan S1. Namun dalam proses perekrutan karyawan, perusahaan lebih mengutamakan calon karyawan yang sudah mempunyai pengalaman kerja dari perusahaan yang sejenis. Ini semua diharapkan bisa menciptakan semangat kerja sekaligus prestasi kerja yang tinggi dalam menggapai perwujudan tingkat produktivitas yang baik, seperti yang diharapkan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian yaitu: (1) Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Labora Duta Anugrah Surabaya?, (2) Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Labora Duta Anugrah Surabaya?, (3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. labora Duta Anugrah Surabaya? Adapun tujuan penelitian ini adalah (1) Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Labora Duta Anugrah Surabaya, (2) Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Labora Duta Anugrah Surabaya, (3) Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Labora Duta Anugrah Surabaya.

TINJAUAN TEORITIS

Motivasi

Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Harbani (2010:140). Motivasi berasal dari kata motif yang berarti "dorongan" atau rangsangan atau "daya penggerak" yang ada dalam diri seseorang. Motivasi merupakan dorongan yang dapat membangkitkan kemauan kerja karyawan untuk memulai melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawabnya. Marliani (2015) mengemukakan bahwa motivasi merupakan faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (*energy*) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entuismenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik) (Maslow, 2015). Motivasi mempunyai kata latin *movere* yaitu dorongan ataupun menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada SDM. Motivasi mempersoalkan cara untuk memberikan daya dan potensi bahwa hanya agar mau bekerja sama secara produktif dan berhasil dalam mencapai serta mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Afandi, 2018:23-24). Anwar Prabu Mangkunegara (2013:100) menyatakan bahwa terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan, adalah berpartisipasi, berkomunikasi, memberi perhatian, mengakui andil bawahan, pendelegasian wewenang serta memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan. Menurut Herzberg (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu faktor motivasi merupakan faktor

yang ada dalam pekerjaan. Faktor inilah yang dapat menimbulkan kemauan dalam mengerjakan pekerjaan dan kepuasan kerja lebih giat lagi, serta faktor upaya yaitu untuk mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja.

Kompensasi

Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat (Yani, 2012:139). Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerja-pekerja yang berbakat. Sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Sistem imbalan bisa meliputi gaji, penghasilan, uang pensiun, uang liburan, promosi ke posisi yang lebih tinggi (berupa gaji dan keuntungan yang lebih tinggi), juga berupa asuransi keselamatan kerja. Menurut Hasibuan (2017:121) menyatakan tujuan diberikannya kompensasi untuk karyawan yaitu: (a) Ikatan kerja sama, dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan majikan harus membayar kompensasi. (b) Pengadaan efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan lebih mudah. (c) Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Pemberian kompensasi tidak bisa asal-asalan dan harus disertai pertimbangan yang memiliki dasar. Kebijakan pemberian kompensasi dalam suatu perusahaan didasarkan atas hal-hal berikut: (1) Harga atau nilai pekerjaan, Penilaian harga pekerjaan harus menjadi prioritas utama dalam menentukan tindakan kompensasi seperti apa yang harus direncanakan perusahaan. Penilaian harga pekerjaan dapat didasarkan atau dua hal. Pertama, berdasarkan jenis keahlian suatu pekerjaan, tingkat resikonya dan kerumitannya. Kedua, dengan melakukan survei harga kompensasi dari organisasi lain yang bisa dijadikan patokan untuk suatu pekerjaan, tingkat resikonya dan kerumitannya. Kedua, dengan melakukan survei harga kompensasi dari organisasi lain yang bisa dijadikan patokan untuk menentukan harga. Survei harga tersebut penting untuk mempertahankan karyawan yang *qualified* dari kemungkinan pengunduran diri. (2) Sistem kompensasi dapat dilakukan melalui dua hal, yakni karena prestasi karena waktu. sebagai pimpinan perusahaan dapat memberikan kompensasi atas dasar prestasi yang mampu dicapai karyawan seperti pencapaian target. Kompensasi prestasi membuat karyawan akan berlomba-lomba untuk menghasilkan yang terbaik agar mendapatkan bonus. Namun, pada perusahaan tertentu sulit untuk menentukan kompensasi melalui prestasi, bisa diakali dengan melalui sistem waktu. Jadi karyawan hanya akan mendapatkan bonus ketika bekerja melebihi waktu, misalnya uang lembur.

Kepuasan Kerja

Robbins (2015:170) menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Menurut Lawler (dalam Robbins, 2015:180) ukuran kepuasan sangat didasarkan atas kenyataan yang dihadapi dan diterima sebagai kompensasi usaha dan tenaga yang diberikan. Kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pekerja, yaitu: (1) Faktor individu, faktor ini meliputi usia pegawai, kesehatan, kecerdasan (IQ), latar belakang pendidikan, emosi, sikap kerja, pola pikir, dan kepribadian. (2) Faktor intrinsik pekerjaan, faktor ini meliputi atribut kerja yang mengharuskan pegawai memiliki *skill* khusus, tingkat

kesulitan pekerjaan, kebanggaan atas suatu pekerjaan. (3) Gaji dan fasilitas, faktor penghasilan seringkali berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja seorang pegawai. Selain itu, fasilitas jaminan kesehatan, jaminan hari tua, dan rumah, juga menjadi faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. (4) Pengawasan atau penyeliaan, pengawasan dan supervisi sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja seorang pekerja. Supervisi yang buruk dapat mengakibatkan hasil kerja yang tidak maksimal dan tingginya *turnover*. (5) Rekan kerja dan sosial, hubungan dengan rekan kerja sejawat juga berperan terhadap tingkat kepuasan kerja seseorang. Seringkali kualitas hubungan dengan rekan kerja berpengaruh pada hasil kerja para pegawai. Selain itu, faktor sosial di perusahaan dan di luar juga mempengaruhi *job satisfaction*. Misalnya kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik, hubungan keluarga, dan lain-lain. Kepuasan kerja karyawan sangat penting dalam produktifitas bisnis. Karyawan tidak puas bekerja di tempat berarti kemungkinan motivasi untuk berinovasi dan meningkatkan profit jadi berkurang. Ada beberapa cara yang bisa dipakai untuk meningkatkan efektifitas kerja karyawan yaitu sebagai berikut: (1) Menjadi pendengar yang baik, hal ini memang terdengar sederhana. Namun saat atasan melakukan hal ini, karyawan akan sangat merasa dihargai karena bisa mencurahkan kesulitan yang dihadapi ketika bekerja. Tidak hanya itu, Anda juga bisa memberikan solusi terkait masalah yang dihadapi. Hal ini juga bisa meningkatkan komunikasi antara atasan dan bawahan. (2) Prioritas kesehatan, kesehatan merupakan hal penting. Berilah karyawan istirahat yang cukup ketika kondisi kesehatan mereka kurang baik. Ketika badan kurang sehat akan menurunkan produktifitas kerja, sehingga mengganggu kinerja perusahaan. (3) *Reward* sangat perlu, *reward* tidak selalu soal gaji dan kenaikan pangkat. Bisa juga memberikan tambahan jatah cuti atau liburan bersama tim. Penghargaan atasan pada bawahan soal kinerjanya sangat diperlukan karena bisa menaikkan motivasi. Jangan sungkan-sungkan memberikan pujian saat mereka bisa menyelesaikan tugas yang berat, jangan lupa ucapkan terimakasih. (4) Berikan tantangan, saat Anda memiliki tim yang cukup banyak, tidak ada salahnya membaginya dalam beberapa tim dan ajak mereka berkompetisi mengerjakan sebuah proyek. Tentu saja cara ini memberikan keuntungan ganda; motivasi tinggi dan proyek selesai tepat waktu. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerjanya ialah karyawan yang memiliki tingkat kehadiran dan perputaran kerja yang baik, pasif dalam serikat kerja, dan memiliki prestasi kerja yang lebih baik dari karyawan lainnya. Sedangkan karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja akan memberikan dampak bagi perusahaan berupa kemangkiran karyawan, perputaran kerja, kelambanan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kinerja

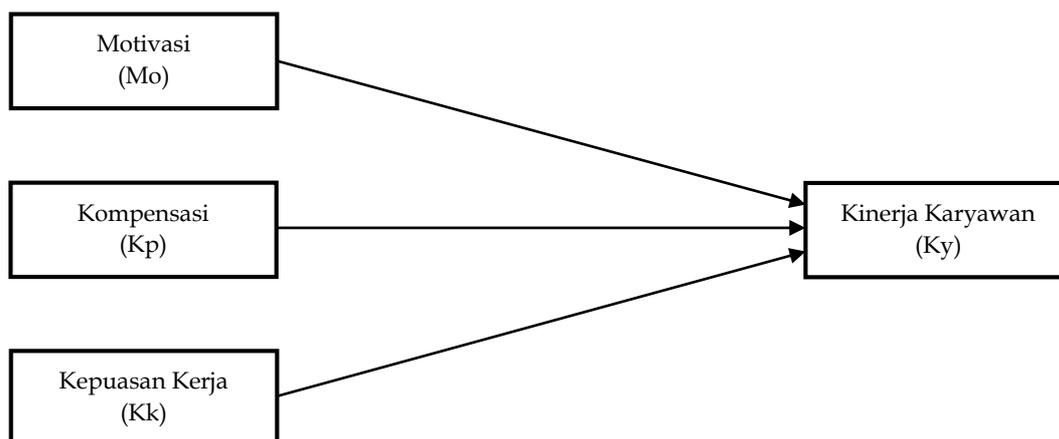
Tjuju (dalam Yunarsih dan Suwatno, 2011:161) berpendapat yaitu prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi. Selain itu menurut Bambang Guritni (dalam Heny Sidanti dan Waridin, 2015:46) menyatakan bahwa perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang ditentukan. Rivai (2011:311) berpendapat bahwa mengetahui pengembangan, pengambilan keputusan yang *administrative*, keperluan perusahaan, serta dokumentasi. Tujuan penilaian kerja yaitu untuk meningkatkan etos kerja, meningkatkan motivasi kerja, untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan, sebagai penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pekerjaan, untuk mendorong pertanggung jawaban dari karyawan serta sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja dikutip oleh Rivai (2011:552). Anwar Prabu Mangkunegara (2013:75) menyatakan bahwa indikator kinerja yaitu sebagai berikut: (1) Kualitas kerja yaitu suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik. (2) Kuantitas Kerja berarti karyawan harus berupaya sekuat tenaga untuk mencapai hasil kerja yang sesuai dengan target, artinya karyawan harus selalu

menyiapkan kondisi tubuh yang kuat dan sehat, kondisi perasaan dan emosi yang penuh semangat, kondisi pikiran yang jernih, tenang dan kreatif. (3) Tanggung Jawab sangat penting yang harus dilakukan oleh karyawan untuk perusahaannya. (4) Inisiatif yaitu hal positif yang dimiliki oleh seseorang, misalkan dua karyawan yang memiliki keahlian yang sama, yang satu cenderung pasif dan menunggu perintah atasan mereka sementara yang lain sangat bersemangat dan memiliki inisiatif dalam bekerja. (5) Kerja sama yaitu sebuah pekerjaan yang dilakukan secara bersama-sama, untuk memperoleh tujuan bersama dan hasil yang dapat dinikmati bersama.

Penelitian Terdahulu

Penelitian menurut Iskandar (2012) menyatakan bahwa Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja guru sebesar 53,5% dan sisanya 46,5 ditentukan oleh variabel lain. Kemudian penelitian Nugroho (2013) menyatakan bahwa Kontribusi pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan sebesar 57,76% dan sisanya 42,24% ditentukan oleh variabel lain. Penelitian Bayu (2012) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja, loyalitas karyawan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Senada dengan penelitian Seniwoliba dan Nchorbono (2013) yang menunjukkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja akan mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Seorang karyawan akan memiliki kinerja yang baik, jika memiliki harapan, keinginan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan, dan insentif yang didukung dengan kemampuan kerja yang baik. Sehingga dengan memotivasi serta meningkatkan kemampuan kerja karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan agar mampu mempertahankan perusahaan dan tetap eksis pada era persaingan yang ketat. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan maka hipotesis adalah: H₁: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi adalah semua imbalan yang diterima oleh seorang pekerja atas jasa atau hasil kerjanya pada sebuah organisasi/perusahaan dimana imbalan tersebut dapat berupa uang ataupun barang, baik langsung ataupun tidak langsung. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai juga diperkuat oleh Hameed *et al.* (2014) dalam penelitiannya, demikian pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Jamil dan Raja (2011) di mana praktik kompensasi yang positif dan signifikan berhubungan dengan kinerja pegawai organisasi sektor publik. Tujuan dasar dari setiap organisasi publik adalah untuk mengompensasi karyawan dalam setiap cara yang memungkinkan. Bahkan, organisasi publik yang didirikan untuk menciptakan lapangan kerja. Kompensasi diperlukan untuk mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dengan harapan dapat meningkatkan imbalan yang diterimanya. Oleh karena itu kompensasi adalah entitas utama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan maka hipotesis adalah:

H₂: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut penelitian Aftab dan Idrees (2012) terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kinerja tinggi dari setiap individu akan membantu organisasi untuk mencapai tujuan strategis sehingga dapat mempertahankan daya saing organisasi. Diperkuat dengan hasil penelitian dari Awan dan Asghar (2014) bahwa kinerja karyawan yang terbaik ketika mereka puas dengan berbagai aspek paket gaji mereka. Penelitian dari Afshar dan Doosti (2016) menunjukkan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja secara positif. Kepuasan karyawan cenderung menjadikan kinerja yang lebih baik. Faktor yang paling berkontribusi terhadap ketidakpuasan kerja dan mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaji yang rendah, tuntutan pekerjaan, adanya pekerjaan sampingan, rendahnya status pekerjaan, dan penghargaan sosial. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja Karyawan maka hipotesis adalah:

H₃: Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan analisis kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode yang berisi tentang pemecahan masalah berdasarkan data aktual. Pengertian metode penelitian menurut Sugiyono (2012:2) yaitu pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Menurut Sugiyono (2010:29) Statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagai mana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Sugiyono (2009:8) mendefinisikan bahwa metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditentukan. Sugiyono (2014:116) menyatakan populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu sehingga dapat diterapkan oleh peneliti untuk ditarik kesimpulannya. Objek pada penelitian ini untuk menggambarkan kondisi responden atau karyawan PT Labora Duta Anugrah. Pengambilan sampel pada penelitian yaitu menggunakan teknik *sample random sampling*. Sampel diambil secara acak, tanpa memperhatikan tingkatan pada populasi. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah karyawan PT. Labora Duta Anugrah. Penelitian ini menggunakan *survey* dan menghasilkan 35 responden/karyawan. Responden dipilih berdasarkan ketentuan

kriteria yang ditentukan oleh peneliti melalui beberapa karakteristik seperti usia, pendidikan, jenis kelamin, dan lama bekerja.

Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2014:116) populasi adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. maka dalam penelitian ini akan menggunakan seluruh Karyawan PT. Labora Duta Anugrah Surabaya yang dijadikan sebagai responden, dengan jumlah 35 responden yang akan diteliti.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis data primer dan data sekunder yang diperoleh dari PT. Labora Duta Anugrah Surabaya. Data Primer yaitu sumber data yang diberikan kepada pengumpul data secara langsung. Data Sekunder yaitu sumber data penelitian yang diperoleh dari media perantara secara tidak langsung. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data kuisioner berisi pertanyaan yang dijawab oleh responden melalui angka yang memiliki nilai skor berdasarkan skala likert.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau keinginan yang mempunyai variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan dapat ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2013:58). Variabel dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel independen dan variabel dependen. Variabel Independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Motivasi, Kepuasan, Kompensasi dan Kepuasan Kerja. Variabel terikat dalam penelitian adalah Kinerja Karyawan.

Motivasi

Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi berasal dari kata motif yang berarti "dorongan" atau rangsangan atau "daya penggerak" yang ada dalam diri seseorang. Indikator yang mempengaruhi Motivasi seorang karyawan yaitu sebagai berikut: (1) Kebutuhan fisiologi, (2) Kebutuhan rasa aman, (3) Kebutuhan sosial atau rasa memiliki, (4) Kebutuhan akan penghargaan.

Kompensasi

Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat. sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Sistem imbalan bisa meliputi gaji, penghasilan, uang pensiun, uang liburan, promosi ke posisi yang lebih tinggi (berupa gaji dan keuntungan yang lebih tinggi) juga berupa asuransi keselamatan kerja. Indikator kompensasi yaitu (1) Upah dan Gaji, (2) Insentif, (3) Tunjangan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut: (1) Meningkatkan loyalitas karyawan, (2) Mempertahankan karyawan, (3) Menurunkan tingkat absensi, (4) Meningkatkan semangat kerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan memiliki fungsi yang sangat berpengaruh karena merupakan faktor penentu keberhasilan peserta didik. Dengan meningkatkan kinerja akan berdampak positif untuk mewujudkan visi dan misi organisasi. Berikut indikator Kinerja yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut: (1) Tanggung Jawab dalam pekerjaan, (2) Kerjasama dengan rekan kerja, (3) Ketepatan Waktu, (4) Kemampuan dalam pemanfaatan teknologi.

Teknik Analisis Data

Uji Instrumen

Uji Validitas

Ghozali (2013:53) menyatakan suatu kuisioner dapat dikatakan valid jika pernyataan atau pertanyaan dalam kuisioner dapat mengungkapkan yang diukur dari kuisioner tersebut. Uji validitas dalam penelitian ini bisa dikatakan sebagai suatu ketepatan alat ukur peneliti dari arti sebenarnya yang akan diukur. Dikatakan valid atau tidaknya alat ukur tergantung pada kemampuan alat ukur dalam mencapai tujuan pengukuran tersebut. Jadi validitas yaitu sebuah kemampuan alat pengukuran untuk digunakan apa yang seharusnya diukur, jadi dapat diketahui alat ukur yang dikatakan valid akan memiliki potensi kesalahan yang rendah sehingga akan dipercaya bahwa angka yang telah dihasilkan merupakan angka yang sebenarnya. Dasar dari pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut: (a) Jika r hasil positif, serta r hasil $>$ r tabel, maka item pertanyaan dikatakan valid, (b) Jika r hasil negatif, serta r hasil $<$ r tabel, maka item pertanyaan dikatakan tidak valid.

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum y)}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui ketepatan, ketelitian ataupun keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Kuisioner dapat dikatakan *reliable* ketika jawaban dari responden terhadap pernyataan tetap stabil dan konsisten dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini akan menggunakan dengan cara sekali pengukuran saja. Reliabilitas diukur dengan melibatkan pada *cronbach alpha*. Suatu variabel dapat dikatakan *reliable* ketika memberikan nilai *cronbach alpha* $>$ 0,6. Rumus yang dapat digunakan untuk menghitung uji reliabilitas yaitu sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1}\right) \left(\frac{1-\sum s_i^2}{s_t^2}\right)$$

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi dikatakan studi ketergantungan mengenai variabel dependen dengan satu variabel independen. Persamaan model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$K_y = a + b_1 M_o + b_2 K_p + b_3 K_k + e$$

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2018:161). Untuk mengetahui apakah data tersebut distribusi normal, dapat diuji dengan metode *Kolmogorov Smirnov* maupun pendekatan grafik Uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi tersebut dilanggar, maka uji statistik menjadi tidak valid pada jumlah sampel kecil. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan cara melalui analisis grafik dan uji statistik. Analisis grafik dilakukan dengan mengamati grafik normal *probability plots*. Apabila distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti bentuk garis diagonal. Sedangkan uji statistik dapat dilakukan dengan cara perhitungan *nonparametric test* yaitu *one-sample Kolmogorov-Smirnov test*. Data

residual dikatakan distribusi normal apabila signifikansi *one-sample Kolmogorov-Smirnov test* bernilai $> 0,05$ berarti data tersebut normal, sedangkan bernilai $< 0,05$ berarti data tersebut tidak normal.

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2011:105), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Menurut Ghozali (2011:91), cara mendeteksi tidak adanya multikolinieritas yaitu: a) Jika nilai *tolerance* $< 0,10$ dan *VIF* > 10 , maka terdapat kolerasi yang terlalu besar diantara salah satu variabel bebas dengan variabel bebas lainnya atau terjadi multikolinieritas, b) Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ dan *VIF* < 10 , maka tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2013:139) mengatakan uji heterokedastisitas untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan kepengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamat ke pengamat lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Uji heteroskedastisitas dengan mengamati hasil grafik *Scatterplots*. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara *SRESID* dan *ZPRED* dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di *studentized*. Dasar analisis yang dipakai yaitu: (a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas, (b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Modal

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi yaitu analisis yang dipergunakan untuk mengukur kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Adapun ketentuan sebagai berikut: (a) Jika nilai R^2 sama dengan 1 atau mendekati 1, hal tersebut semakin kuat kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, (b) Jika nilai R^2 sama dengan 0 atau mendekati 0, hal tersebut semakin lemah kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian Hipotesis

Menurut Sugiyono (2015:93) Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan hanya didasarkan pada teori relevan. Belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Dalam penelitian ini penulis menggunakan uji hipotesis dengan data yang diperoleh dari hasil yang dikumpulkan pada definisi-definisi diatas sebagai proses untuk jenis data kemudian disajikan dalam bentuk tabel dan angka metode statistik. Perolehan hasil hipotesis dapat melalui pengambilan keputusan yang berdasarkan kriteria sebagai berikut: (a) Hipotesis ditolak artinya variabel independen secara individu berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen dengan nilai uji t menunjukkan $> 0,05$, (b) Hipotesis diterima artinya variabel independen secara individu berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dengan nilai uji t menunjukkan $< 0,05$.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas untuk dapat mengetahui apakah ada pertanyaan pada kuisioner yang harus diganti atau dihilangkan karena dianggap tidak relevan. Uji validitas digunakan agar dapat mengukur ketepatan suatu item dalam kuisioner, apakah item pada kuisioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur. Untuk mengetahui uji validitas dapat digunakan koefisien korelasi apabila signifikannya lebih kecil 5% (*level of significance*) Jika r hasil positif, serta r hasil $>$ r tabel maka hal ini menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut valid sebagai pembentuk indikator. Hasil uji validitas data sebagai halnya dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 1
Uji Validitas

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel (0,05)	Sign. (2 tailed)	Keterangan
Motivasi	MO1	762	0.3338	000	Valid
	MO2	830	0.3338	000	Valid
	MO3	510	0.3338	002	Valid
	MO4	552	0.3338	001	Valid
	MO5	629	0.3338	000	Valid
Kompensasi	KP1	722	0.3338	000	Valid
	KP2	852	0.3338	000	Valid
	KP3	699	0.3338	000	Valid
Kepuasan Kerja	KK1	511	0.3338	002	Valid
	KK2	772	0.3338	000	Valid
	KK3	534	0.3338	001	Valid
	KK4	745	0.3338	000	Valid
	KK5	810	0.3338	000	Valid
Kinerja Karyawan	KY1	740	0.3338	000	Valid
	KY2	634	0.3338	000	Valid
	KY3	674	0.3338	000	Valid
	KY4	814	0.3338	000	Valid
	KY5	701	0.3338	000	Valid

Sumber: Data sekunder diolah, 2020

Dari hasil uji validitas diatas dapat mengungkapkan seluruh pernyataan yang berjumlah 18 pertanyaan, dengan mengacu pada rumus $df = n - 2$ yang memberikan hasil bahwa $df = 35 - 2 = 1.6662$ sehingga semua item pada setiap indikator mempunyai nilai r hasil $>$ r tabel hal tersebut sesuai dengan ketentuan yang ditentukan, maka hal tersebut menyatakan bahwa hasil uji validitas variabel Motivasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan dengan seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk dapat mengukur suatu kuesioner, hal ini kuesioner merupakan indikator dari variabel. Uji realibilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji *Cronbach's Alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0.6 maka berarti bahwa instrumen penelitian adalah reliabel. Berikut hasil uji reliabilitas:

Tabel 2
Uji Reliabilitas

Kode	Variabel	Jumlah Pernyataan	Cronbach's Alpha	Keterangan
MO	Motivasi	5	0.654	Reliabel
KP	Kompensasi	3	0.690	Reliabel
KK	Kepuasan Kerja	5	0.705	Reliabel
KY	Kinerja Karyawan	5	0.755	Reliabel

Sumber: Data sekunder diolah, 2020

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda yaitu suatu prosedur statistik dalam menganalisa hubungan antara variabel satu atau lebih dari variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis ini bertujuan untuk menguji pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Labora Duta Anugrah Surabaya. Berdasarkan hasil pengujian maka dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.068	2.797		1.097	.281
MO	.339	.150	.320	2.260	.031
KP	.422	.149	.351	2.837	.008
KK	.276	.125	.314	2.204	.035

a. Dependent Variable: KY

Sumber: Data sekunder diolah, 2020

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$KY = 3.068 + 0.339 MO - 0.422KP + 0.276 KK + e$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut: 1) Nilai *constant* (KY) sebesar 3,068 artinya jika variabel Motivasi (MO), Kompensasi (KP), Kepuasan Kerja (KK) bernilai 0 (nol), maka nilai variabel Kinerja Karyawan (KY) akan berada pada angka 3,068. 2) Koefisien regresi Motivasi (MO) dari perhitungan nilai berganda didapat nilai *coefficients* sebesar 0,339, artinya jika Motivasi (MO) mengalami peningkatan, dalam artian menjalin hubungan persahabatan antar karyawan juga dapat memicu untuk semangat dalam bekerja maka volume Kinerja Karyawan (KY) akan mengalami peningkatan pula sebesar 3,068. Karena koefisiennya bernilai positif yang artinya ketika antar karyawan bisa menjalin hubungan dengan baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan itu sendiri. Jadi jika motivasi (MO) mengalami peningkatan harus dipertahankan sehingga kinerja karyawan (KY) juga akan mengalami peningkatan pula. 3) Koefisien regresi Kompensasi (KP) dari perhitungan nilai berganda didapat nilai *coefficients* sebesar 0,422, artinya jika Kompensasi (KP) mengalami kenaikan dengan memberikan intensif pada karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kinerja maka volume Kinerja Karyawan (KY) akan mengalami kenaikan sebesar 3,068. Dan karena koefisiennya bernilai negatif dalam artian kinerja karyawan sangat membutuhkan kompensasi untuk bisa meningkatkan produktivitas kerjanya, jika kompensasi dan kinerja karyawan tidak *balance* maka terdapat hubungan yang negatif antara Kompensasi (KP) dengan Kinerja Karyawan (KY). 4) Koefisien regresi Kepuasan Kerja (KK) dari perhitungan nilai berganda didapat nilai *coefficients* sebesar 0,276 yang artinya jika Kepuasan Kerja (KK) mengalami kenaikan yaitu karyawan mampu meningkatkan semangat kerjanya sehingga dapat menjadi kepuasan kerja bagi karyawan, maka volume Kinerja Karyawan (KY) akan mengalami kenaikan sebesar 3,068. Dan karena koefisiennya bernilai positif, karena dengan kita saling mendukung satu sama lain antar karyawan maka terdapat hubungan yang positif antara Kepuasan Kerja (KK) dengan Kinerja Karyawan (KY).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Analisis Statistik non-parametrik Uji Kolmogorof-Smirnov

Uji statistik *Kolmogorof-Smirnov* merupakan salah satu pengujian normalitas yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat serta variabel bebas

keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Jika pada tabel *test of normality* akan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* nilai sig. > 0.05, maka data berdistribusi normal.

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test

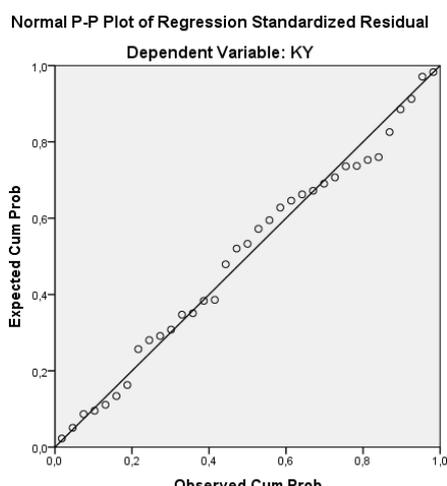
	<i>Standardized Residual</i>
N	35
Kolmogorov-Smirnov Z	,515
Asymp.Sig. (2-tailed)	,954

Sumber: Data sekunder diolah, 2020

Berdasarkan hasil pengujian tersebut diketahui bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed) > 0,05, yaitu 0,954 > 0,05. Hal tersebut sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan maka memberikan simpulan bahwa data dalam model tersebut berdistribusi normal.

Analisis Grafik

Analisis grafik pengujian normalitas diketahui berdasarkan penyebaran dua (titik) sumbu diagonal dari grafik. Jika pada grafik penyebaran titik-titik mengikuti pola garis lurus, maka data berdistribusi normal. Hasil pengujian sebagai berikut:



Gambar 1

Grafik Uji Normalitas

Sumber: data sekunder diolah, 2020

Berdasarkan grafik *normal probability plot* dapat disimpulkan bahwa grafik terlihat titik-titik merapat pada garis diagonal, serta penyebarannya tidak menjauhi garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa pola distribusi normal dan model persamaan regresi linier beganda memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas berguna dalam menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas atau tidak. Apabila nilai tolerance mendekati 1 dan *variance inflasion factor* (VIF) < 10, maka model terbebas dari multikolinieritas.

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinieritas

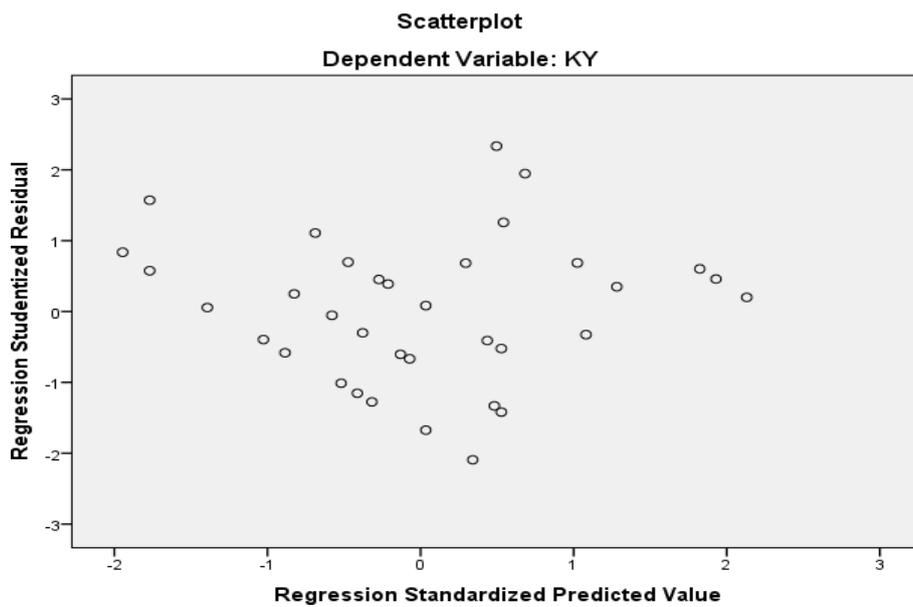
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
MO	.633	1.580
KP	.831	1.204
KK	.625	1.599

Sumber: Data sekunder diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji multikolonieritas diatas, nilai *tolerance* mendekati 1 dan *variance inflation factor* (VIF) < 10, sehingga variabel Motivasi, Kompensasi dan kepuasan kerja bebas dari multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residu satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Pendekatan yang digunakan dapat mendeteksi adanya tidaknya heteroskedastisitas, yaitu dengan cara melihat grafik *scatterplot*. Jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu X dan Y, maka berarti bahwa data tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 2

Diagram *Scatterplot*

Sumber: Data sekunder diolah, 2020

Berdasarkan dari hasil pengujian heteroskedastisitas pada diagram *scatterplot* diatas, menunjukkan bahwa titik pada data tersebar secara merata diantara nilai positif dan negatif pada sumbu Y. Hal tersebut sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan sehingga data dalam penilaian ini telah bebas heterokedasitas.

Uji Kelayakan Model

Koefisien Determinasi (R^2)

Pengukuran koefisien determinasi berganda bertujuan agar mengetahui besarnya korelasi dan hubungan variabel dari model regresi pada penelitian ini serta mengukur seberapa dekat garis regresi yang diestimasi terhadap data yang sebenarnya.

Tabel 6
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778 ^a	.606	.568	1.162

Sumber: Data sekunder diolah, 2020

Berdasarkan hasil tabel diatas, menunjukkan R sebesar 0,778 menunjukkan bahwa hubungan korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen adalah kuat. Bahwa Uji koefisien korelasi (R) antara variabel (MO, KP, KK) dengan variabel (KY) didapat sebesar 0,778 sedangkan variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 95,1%, sedang yang 4,9% sisanya dijelaskan variabel lain yang tidak diteliti.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dimana berasumsi variabel independen lainnya adalah konstan. Pengujian ini digunakan untuk menganalisis dan mengetahui hubungan anatar Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Labora Duta Anugrah Surabaya. Pengujian hipotesis penelitian berdasarkan hasil uji t yaitu dengan membandingkan nilai *standardized coefficient* dan *p-value* untuk masing-masing koefisien dapat juga dengan membandingkan nilai sig dengan nilai sig. α (0,05).

Tabel 7
Hasil Uji Hipotesis Penelitian

Variabel	Unstandardized Coefficients		T	Sig.	Alpha	Keterangan
	B	Std. Error				
MO	.339	.150	2.260	.031	0,05	Signifikan
KP	.422	.149	2.837	.008	0,05	Signifikan
KK	.276	.125	2.204	.035	0,05	Signifikan

Sumber: Data sekunder diolah, 2020

Berdasarkan hasil pengujian untuk uji t diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut: 1) variabel motivasi memiliki nilai sig sebesar 0.031 yang berarti bahwa nilai sig tersebut < 0.05, maka H0 ditolak dan Ha diterima atau bisa dikatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. 2) variabel kompensasi memiliki nilai sig sebesar 0.008 yang berarti bahwa nilai sig tersebut < 0.05, maka H0 ditolak dan Ha diterima atau bisa dikatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. 3) variabel kepuasan kerja memiliki nilai sig sebesar 0,035 yang berarti bahwa nilai sig tersebut < 0.05, maka H0 ditolak dan Ha diterima atau bisa dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Dalam pengujian yang telah dilakukan pada penelitian ini , dapat di ketahui untuk variabel Motivasi nilai sig sebesar 0,031 yang berarti bahwa nilai sig tersebut < 0.05 maka H0 ditolak dan Ha diterima atau dapat dikatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap variabel kinerja karyawan, yang artinya dengan melakukan motivasi antar karyawan yang jelas akan mendapatkan tanggapan sesuai pesan yang di sampaikan untuk kelangsungan dalam memotivasi antara satu individu dengan individu yang lain.

Senada dengan penelitian Seniwoliba dan Nchorbono (2013) yang menunjukkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja akan mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Seorang karyawan akan memiliki kinerja yang baik, jika memiliki harapan, keinginan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan, dan insentif yang didukung dengan kemampuan kerja yang baik. Sehingga dengan memotivasi serta meningkatkan kemampuan kerja karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan agar mampu mempertahankan perusahaan dan tetap eksis pada era persaingan yang ketat.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Dalam pengujian yang telah dilakukan pada penelitian ini, dapat di ketahui untuk variabel stress kerja nilai sig sebesar 0,008 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima atau dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan yang artinya semua imbalan yang diterima oleh seorang pekerja atas jasa atau hasil kerjanya pada sebuah organisasi/ perusahaan dimana imbalan tersebut dapat berupa uang ataupun barang, baik langsung ataupun tidak langsung. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai juga di perkuat oleh Hameed et al. (2014) dalam penelitiannya, demikian pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Jamil dan Raja (2011) di mana praktik kompensasi yang positif dan signifikan berhubungan dengan kinerja pegawai organisasi sektor publik.

Tujuan dasar dari setiap organisasi publik adalah untuk mengompensasi karyawan dalam setiap cara yang memungkinkan. Bahkan, organisasi publik yang didirikan untuk menciptakan lapangan kerja. Kompensasi diperlukan untuk mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dengan harapan dapat meningkatkan imbalan yang diterimanya. Oleh karena itu kompensasi adalah entitas utama yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dalam pengujian yang telah dilakukan pada penelitian ini, dapat di ketahui untuk variabel motivasi kerja nilai sig sebesar 0,035 yang berarti bahwa nilai sig tersebut $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau bisa dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, yang artinya dengan hasil penelitian dari Awan dan Asghar (2014) bahwa kinerja karyawan yang terbaik ketika mereka puas dengan berbagai aspek paket gaji mereka. Penelitian dari Afshar dan Doosti (2016) menunjukkan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja secara positif. Kepuasan karyawan cenderung menjadikan kinerja yang lebih baik. Faktor yang paling berkontribusi terhadap ketidakpuasan kerja dan mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaji yang rendah, tuntutan pekerjaan, adanya pekerjaan sampingan, rendahnya status pekerjaan, dan penghargaan sosial.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan diatas mengenai pengaruh motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Labora Duta Anugrah Surabaya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Labora Duta Anugrah Surabaya dalam artian jika sandang pangan dan papa terpenuhi sehingga menjadi motivasi karyawan dalam bekerja bukan hanya itu ketika adanya penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya sesuai kerja keras yang dicapai itu juga termasuk memotivasi diri karyawan untuk lebih giat dalam bekerja. Tingkat pemberian motivasi antar karyawan yang jelas akan mendapatkan tanggapan sesuai pesan yang di sampaikan untuk kelangsungan dalam memotivasi antara satu individu dengan individu yang lain sehingga karyawan dapat mencapaivisi misi yang diberikan oleh perusahaan. 2) Kompensasi berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan pada PT. Labora Duta Anugrah Surabaya, seperti pemberian upah dan gaji yang diberikan tepat waktu kepada karyawan juga akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Pemberian kompensasi yang sesuai diterima oleh seorang pekerja atas jasa atau hasil kerjanya pada sebuah perusahaan dimana imbalan tersebut dapat berupa uang ataupun barang, baik langsung ataupun tidak langsung, sehingga para karyawan dapat bekerja secara kondusif dan teratur dalam penyelesaian tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada para karyawan. 3) Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Labora Duta Anugrah Surabaya, ketika antar karyawan bisa menjalin hubungan dengan rukun yang akan mengakibatkan turunnya tingkat absensi, sehingga kepuasan kerja karyawan dapat terlihat. Kepuasan kerja karyawan yang terbaik ketika mereka puas dengan berbagai aspek paket gaji dan upah, fasilitas dan suasana yang mereka terima.

Keterbatasan Penelitian

Adapun penelitian ini masih memiliki keterbatasan yaitu: (1) Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel yaitu, variabel motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja. Sedangkan masih ada kontribusi variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. (2) Penelitian ini telah menggunakan beberapa variabel yang dapat diukur menggunakan indikator yang telah ditentukan oleh peneliti. (3) Penelitian ini menggunakan kuisioner yaitu responden karyawan yang terkadang memberikan jawaban pada kuisioner yang tidak menunjukkan kondisi yang sesuai pada perusahaan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan pada penelitian ini, adapun saran yang dapat disampaikan sebagai berikut: (1) Bagi perusahaan, sebaiknya memberikan penghargaan kepada karyawan yang sudah bekerja keras untuk perusahaan agar lebih berkembang dan maju, dengan adanya penghargaan, sehingga mempunyai dampak yang baik untuk kedepannya, untuk lebih semangat lagi dalam bekerja. (2) Perusahaan sebaiknya memberikan kompensasi kepada karyawan yang sudah memenuhi standar, dengan tujuan, adanya kompensasi yang diberikan, kinerja karyawan dapat dipertahankan dan bisa lebih baik lagi kedepannya. Karena dengan adanya kompensasi akan membuat karyawan meningkatkan kinerjanya dengan semangat yang tinggi sehingga mendapatkan hasil kerja yang memuaskan yang dapat memberikan perkembangan bagi perusahaan. (3) Perusahaan diharapkan lebih baik dalam menilai sejauh mana tingkat produktivitas karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga kepuasan kerja yang diperoleh karyawan dengan mengacu pada aturan yang telah diterapkan di perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. (4) Bagi peneliti, disarankan untuk penelitian selanjutnya agar bisa menambahkan serta mengembangkan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang belum ada dalam penelitian ini, serta penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian dengan menggunakan objek perusahaan yang berbeda agar lebih memperluas dan mendapatkan ilmu pengetahuan yang berbeda.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing. Riau.
- Agung, I. 2012. *Panduan Penelitian Tindakan Kelas Bagi Guru*. Bentari Buana Murni. Jakarta.
- Aprilia, L. R. 2018. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Isola Resort & Meeting Services. *Tourism and Hospitality Essentials (THE) Journal*, 8 (1): 16.
- Arikonto. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Busro, M. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media. Jakarta.
- Hasibuan, M. S. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. PT. Toko Gunung Agung. Yogyakarta.
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Ketigabelas. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mahsun. 2011. *Metode Penelitian Bahasa: tahapan strategi, Metode, dan Tekniknya*. PT Grafindo Pesada. Jakarta.
- Mangkunegara. A.P. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Ketujuh. Refika Aditama. Bandung.
- Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. Cetakan Kedua. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Nitisemito. 2012. *Manajemen Personalia*. Cetakan Kesembilan. Edisi Keempat. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Priansa, D.J. 2016. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Cetakan Kedua. Alfabeta. Bandung.
- Sartono, A. 2017. *Manajemen Keuangan: Teori dan Aplikasi*. Edisi Keempat. BPFE. Yogyakarta.
- Seniwoliba, A.J., dan Nchorbono A.D. 2013. Examining the Role of Motivation on Employee Performance in the Public Sector in Ghana. *Merit Research Journal of Education and Review*, 1 (10): 227-249.
- Soegoto, E. S. 2009. *Entrepreneurship Menjadi Pebisnis Ulung*. PT Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Sugiyono. 2011. *Statistik Penelitian Pedidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2012. *Metode Penelitian Pedidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2013. *Metode Penelitian Pedidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2015. *Metode Penelitian Pedidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2016. *Metode Penelitian Pedidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Kencana. Jakarta.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Rajawali Pers. Jakarta.