

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Deskripsi Hasil Penelitian

5.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Subyek yang dijadikan karyawan adalah Rumah Makan Ayam Nelongso Jl. Arif Rahman Hakim No. 63 dan Jl. Nginden Semolo Surabaya jumlah sampel yang digunakan sebanyak 78 karyawan. Gambaran umum subyek penelitian dilakukan dengan menguraikan karakteristik meliputi Nama, Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan Terakhir, Lama Bekerja. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

5.1.1.1 Segmentasi Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik karyawan Rumah Makan Ayam Nelongso Jl. Arif Rahman Hakim No. 63 dan Jl. Nginden Semolo Surabaya berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 5.1 sebagai berikut :

Tabel 5.1
Deskripsi Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
Pria	62	80%
Wanita	16	20%
Total	78	100%

Sumber : Lampiran 2

Berdasarkan tabel 5.1 dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan Rumah Makan Ayam Nelongso Jl. Arif Rahman Hakim No. 63 dan Jl. Nginden Semolo Surabaya memiliki jenis kelamin pria dengan jumlah 62 orang (80%), sedangkan jenis kelamin wanita sebanyak 16 orang (20%).

5.1.1.2 Segmentasi Berdasarkan Usia

Karakteristik karyawan Rumah Makan Ayam Nelongso Jl. Arif Rahman Hakim dan Jl. Nginden Semolo Surabaya berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 5.2 sebagai berikut :

Tabel 5.2
Deskripsi Usia Responden

Usia	Jenis Responden	Presentase (%)
< 20 tahun	13	17%
21-29	65	83%
30-39	0	0
Total	78	100%

Sumber : Lampiran 2

Berdasarkan tabel 5.2 dapat diketahui bahwa mayoritas responden berusia < 20 tahun yaitu sebanyak 13 orang (17%), kemudian responden yang memiliki usia diantara 21-29 tahun sebanyak 65 orang (83%), sedangkan responden yang memiliki usia diantara 30-39 tahun sebanyak orang (0%).

5.1.1.3 Segmentasi Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik karyawan Rumah Makan Ayam Nelongso Jl. Arif Rahman Hakim No. 63 dan Jl. Nginden Semolo Surabaya berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel 5.3 sebagai berikut :

Tabel 5.3
Deskripsi Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMP	6	8%
SMA/SMK	72	92%
Diploma	0	0
Sarjana	0	0
Lainnya	0	0
Total	78	100%

Sumber: Lampiran 2

Berdasarkan tabel 5.3 dapat diketahui bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir SMP yaitu sebanyak 6 orang (8%), kemudian responden yang memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 72 orang (92%), dan sisanya 0%.

5.1.1.4 Segmentasi Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik karyawan Rumah Makan Ayam Nelongso Jl. Arif Rahman Hakim No. 63 dan Jl. Nginden Semolo Surabaya berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel 5.4 sebagai berikut :

Tabel 5.4
Deskripsi Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase (%)
Bulan	74	95%
Tahun	4	5%
Total	78	100%

Sumber: Lampiran 2

Berdasarkan tabel 5.4 dapat diketahui bahwa responden memiliki lama bekerja selama bulanan 74 orang (95%), sedangkan responden yang lama bekerja selama tahunan 4 orang (5%).

5.1.2 Hasil Jawaban Responden

Gambaran jawaban responden didapat dari besarnya interval kelas mean, dengan cara dibuat rentang skala, sehingga dapat diketahui dimana letak rata-rata penelitian responden terhadap setiap variabel yang dipertanyakan. Contoh rentang skala mean tersebut ditunjukkan sebagai berikut:

$$\text{Interval kelas} = \frac{\text{Nilai Tertinggi}}{\text{Nilai Terendah}} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Dengan hasil interval kelas 0,8 maka dapat disimpulkan kriteria rata-rata jawaban responden adalah:

- 1.00 - < 1.80 = Sangat Tidak Setuju
- 1.81 - < 2.60 = Tidak Setuju
- 2.61 - < 3.40 = Kurang Setuju
- 3.41 - < 4.20 = Setuju
- 4.21 - < 5.00 = Sangat Setuju

Skala mean tersebut digunakan untuk menilai jawaban pertanyaan yang ada pada kuesioner.

Sebagaimana yang telah dijelaskan dalam definisi operasional variabel, variabel-variabel yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Kompensasi (X1) atau disingkat dengan “KPS”
- Motivasi Kerja (X2) atau disingkat dengan “MK”
- Kinerja Karyawan (Y) atau disingkat dengan “KK”

Hasil jawaban responden sebagai berikut:

5.1.2.1 Kompensasi (X1)

Tabel 5.5
Hasil Jawaban Responden Berdasarkan Kompensasi (X1)

No	Pernyataan	Descriptive Statistics	
		Mean	Std. Deviation
1	Gaji yang diterima sesuai harapan	3,22	0,863
2	Bonus yang diberikan pihak pengelola sebanding dengan waktu kerja lembur	3,21	0,843
3	Pihak pengelola memberikan penanggulangan resiko terkait dengan kesehatan karyawan	3,37	0,740

Sumber: Lampiran 3, data diolah

Dari tabel 5.5 menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian setuju pada pernyataan “Pihak pengelola memberikan penanggulangan resiko terkait dengan kesehatan karyawan” dengan nilai mean tertinggi sebesar 3,37. Sedangkan untuk nilai mean terendah terdapat pada pernyataan “Bonus yang diberikan pihak pengelola sebanding dengan waktu kerja lembur” dengan nilai mean sebesar 3,21, yang berarti responden memberikan penilaian kurang setuju. *Standard deviation* minimum sebesar 0740, yang berarti memiliki data dengan variabilitas atau keberagaman data semakin kecil atau semakin homogen, sedangkan nilai standar deviation maximum sebesar 0,863 yang berarti bahwa terdapat variabilitas data yang besar.

5.1.2.2 Motivasi Kerja (X2)

Tabel 5.6
Hasil Jawaban Responden Berdasarkan Motivasi Kerja (X2)

No	Pernyataan	Descriptive Statistics	
		Mean	Std. Dev
1	Pihak pengelola memberikan uang makan / makanan gratis	3,38	0,743
2	Pihak pengelola menyediakan perlengkapan keselamatan kerja	3,35	0,718
3	Hubungan antar pegawai terjalin dengan baik	3,18	0,818
4	Pihak atasan peduli atas prestasi kerja yang dicapai	3,21	0,843
5	Pihak pengelola memberikan pelatihan pelayanan	3,21	0,843

Sumber: Lampiran 3, data diolah

Dari tabel 5.6 menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian setuju pada pernyataan “Pihak pengelola memberikan uang makan / makanan gratis” dengan nilai mean tertinggi sebesar 3,38. Sedangkan untuk nilai mean terendah terdapat pada pernyataan “Hubungan antar pegawai terjalin dengan baik” dengan nilai mean sebesar 3,18, yang berarti responden memberikan penilaian kurang setuju. *Standard deviation* minimum sebesar 0,718 yang berarti memiliki data dengan variabilitas atau keberagaman data semakin kecil atau semakin homogen, sedangkan nilai *standard deviation* maximum sebesar 0,843 yang berarti bahwa terdapat variabilitas data yang besar.

5.1.2.3 Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 5.7
Hasil Jawaban Responden Berdasarkan Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Descriptive Statistics	
		Mean	Std. Dev
1	Karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan sesuai tujuan	3,65	0,803
2	Karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan job atau tanggung jawab masing-masing	3,86	0,801
3	Karyawan selalu disiplin dalam bekerja	3,85	0,774
4	Karyawan dapat menemukan temuan baru dalam menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi	4,21	0,745

Sumber: Lampiran 3, data diolah

Dari tabel 5.7 menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian setuju pada pernyataan “Karyawan dapat menemukan temuan baru dalam menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi” dengan nilai mean tertinggi sebesar 4,21. Sedangkan untuk nilai mean terendah terdapat pada pernyataan “Karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan sesuai tujuan” dengan nilai mean sebesar 3,65, yang berarti responden memberikan penilaian kurang setuju. *Standard deviation* minimum sebesar 0,745 yang berarti memiliki data dengan variabilitas atau keberagaman data semakin kecil atau semakin homogen, sedangkan nilai standar deviation maximum sebesar 0,803 yang berarti bahwa terdapat variabilitas data yang besar.

5.2 Uji Instrument

5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner (Ghozali, 2011:45). Berikut hasil pengujian validitas dengan perhitungan koefisien korelasi *Pearson Product Moment*. Untuk mempermudah analisis digunakan bantuan komputer program SPSS 23.0. Keputusan mengenai semua pernyataan variabel yang dinyatakan valid yaitu dengan membandingkan nilai signifikan harus lebih kecil dari 0,05 (5%). Dari hasil uji validitas dapat dilihat seperti pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5.8
Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Corrected Item- Total Correlation	r tabel	Kesimpulan
Kompensasi XI (KPS)	KPS1	0,691	0,1467	Valid
	KPS2	0,826	0,1467	Valid
	KPS3	0,381	0,1467	Valid
Motivasi Kerja XI (MK)	MK1	0,177	0,1467	Valid
	MK2	0,480	0,1467	Valid
	MK3	0,802	0,1467	Valid
	MK4	0,774	0,1467	Valid
	MK5	0,774	0,1467	Valid
Kinerja Karyawan X3 (KK)	KK1	0,461	0,1467	Valid
	KK2	0,556	0,1467	Valid
	KK3	0,533	0,1467	Valid
	KK4	0,375	0,1467	Valid

Sumber: Lampiran 4, data diolah

Berdasarkan tabel 5.8 dan 5.9 menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas indikator dari semua variabel Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan indikator variabel yang valid. Hal ini dikarenakan nilai r hitung lebih besar dari r tabel sehingga semua pernyataan adalah valid.

5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas konstruk dilakukan untuk mengukur konstruk tersebut handal atau tidak (Ghozali, 2011:47). Uji reliabilitas pada penelitian ini dilakukan pada variabel Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,6. Hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 5.10 berikut :

Tabel 5.9
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach alpha	Alpha	Kesimpulan
Kompensasi (X1)	0,779	0,6	Realibel
Motivasi Kerja (X2)	0,805	0,6	Realibel
Kinerja Karyawan (Y)	0,696	0,6	Realibel

Sumber: Lampiran 5, data diolah

Berdasarkan tabel 5.10 dapat dilihat bahwa variabel Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan mempunyai nilai *cronbach alpha* yang lebih besar dari 0,6. Sehingga semua pernyataan dari seluruh variabel tersebut dinyatakan reliabel.

5.3 Hasil Analisis Data

5.3.1 Regresi Linier Berganda

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan dari hasil perhitungan pengolahan data dengan bantuan komputer program SPSS 23.0 *for windows* maka diperoleh persamaan regresi linier berganda pada tabel berikut ini :

Tabel 5.10
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		T	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	5,240	1,577	3,324	,001
	Kompensasi (KPS)	,423	,138	3,073	,003
	Motivasi Kerja (MK)	,303	,093	3,246	,002

Sumber: Lampiran 6, diolah

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 5.11 tersebut, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 5,240 + 0,423X_1 + 0,303X_2 + e_i$$

Interpretasi dari model regresi diatas adalah sebagai berikut:

1. Konstanta (a) yang dihasilkan sebesar 5,240 menunjukkan bahwa besarnya nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah 5,240 jika Kompensasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) adalah konstan.
2. Nilai koefisien regresi Kompensasi (β_1) sebesar 0,423 menunjukkan bahwa jika variabel Kompensasi (β_1) meningkat satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,423 dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (β_2) sebesar 0,303 menunjukkan bahwa jika variabel Motivasi Kerja (β_2) meningkat satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,303 satuan dengan asumsi variabel lain konstan.
4. e_i menunjukkan faktor pengganggu di luar model yang diteliti.

5.3.2 Analisis Koefisien Korelasi (R) Dan Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5.11
Koefisien Korelasi Dan Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,528 ^a	,279	,260	2,878

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (MK), Kompensasi (KPS)

Sumber: Lampiran 6, diolah

Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan seberapa erat hubungan antara variabel bebas yaitu variabel Kompensasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) dengan variabel tak bebas yaitu Kinerja Karyawan (Y), besarnya nilai koefisien korelasi adalah 0,528. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan variabel Kompensasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah cukup kuat karena nilai korelasi 0,528 terletak antara 0,40 sampai 0,599.

Tabel 5.12
Interpretasi Tingkatan Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber : (Sugiyono, 2006 : 214)

Nilai koefisien determinasi atau R^2 digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel tak bebas atau variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Hasil dari perhitungan SPSS diperoleh nilai $R^2 = 0,279$ yang berarti bahwa sebesar 27,9% Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Kompensasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2). Sedangkan sisanya 72,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

5.4 Pengujian Hipotesis

Berdasarkan dengan perumusan masalah dan hipotesis penelitian yang diajukan sebagaimana diuraikan pada bagian sebelumnya, maka dapat dijelaskan bahwa variabel-variabel yang mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah Kompensasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2). Dan dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan yaitu merupakan variabel Y.

5.4.1 Uji t (Parsial)

Untuk menguji hipotesis digunakan uji t yang menunjukkan pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel bebas Kompensasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2) terhadap variabel tak bebas Kinerja Karyawan (Y). Jika hasil signifikansi menunjukkan $< 0,05$, maka variabel bebas secara parsial mempengaruhi variabel terikat.

Tabel 5.13
Hasil Uji t

Model Anova	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
Kompensasi (X_1)	3,073	1,665	,003
Motivasi Kera (X_2)	3,246	1,665	,002

Sumber: Lampiran 6, data diolah

a) Perumusan hipotesis untuk uji t (parsial) pada variabel KPS (X1):

1) $H_0 : \beta_1 = 0$

$H_1 : \beta_1 \neq 0$

Atau

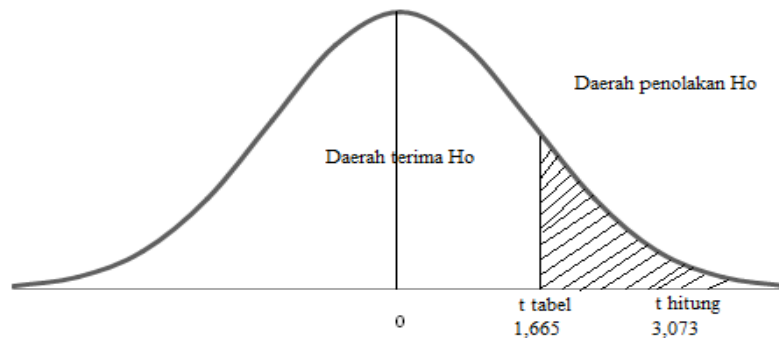
H_0 : Variabel bebas Kompensasi (X1) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap (Y) Kinerja Karyawan pada Rumah Makan Ayam Nelongso Jl. Arif Rahman Hakim dan Jl. Nginden Semolo Surabaya.

H_1 : Variabel bebas Kompensasi (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap (Y) Kinerja Karyawan pada Rumah Makan Ayam Nelongso Jl. Arif Rahman Hakim dan Jl. Nginden Semolo Surabaya.

2) Jika nilai signifikansi variabel bebas Kompensasi (X1) pada uji t sig < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Dari Tabel 5.14 besarnya nilai signifikansi variabel bebas Kompensasi (X1) pada uji t adalah 0,003 atau < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga Variabel bebas Kompensasi (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap (Y) Kinerja Karyawan pada Rumah Makan Ayam Nelongso Jl. Arif Rahman Hakim dan Jl. Nginden Semolo Surabaya.

Karena nilai t hitung untuk variabel motivasi kerja sebesar 3,073 maka pengujian hipotesis menggunakan grafik seperti dibawah ini:



Gambar 5.1
Kurva Uji t Variabel Kompensasi (X1)

Karena t hitung (t_0) sebesar 3,073 jatuh di daerah penolakan, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya koefisien regresi pertama signifikan.

b) Perumusan hipotesis untuk uji t (parsial) pada variabel Motivasi Kerja (X2):

1) $H_0 : \beta_2 = 0$

$H_1 : \beta_2 \neq 0$

Atau

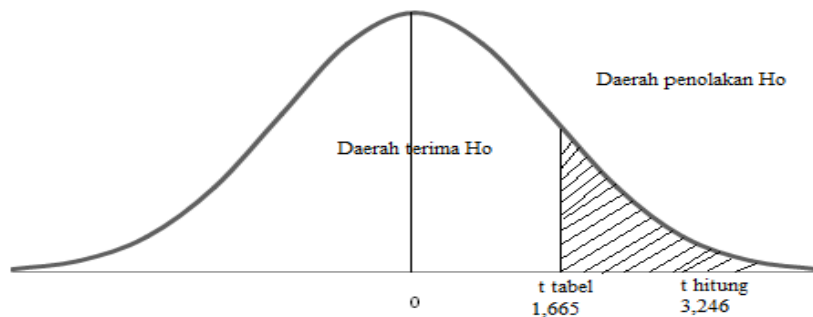
H_0 : Variabel bebas Motivasi Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap (Y) Kinerja Karyawan pada Rumah Makan Ayam Nelongso Jl. Arif Rahman Hakim dan Jl. Nginden Semolo Surabaya.

H_1 : Variabel bebas Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap (Y) Kinerja Karyawan pada Rumah Makan Ayam Nelongso Jl. Arif Rahman Hakim dan Jl. Nginden Semolo Surabaya.

- 2) Jika nilai signifikansi variabel bebas Motivasi Kerja (X2) pada uji t sig < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Berdasarkan Tabel 5.14 besarnya nilai signifikansi variabel bebas Motivasi Kerja (X2) pada uji t adalah 0,002 atau < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga variabel bebas Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Y Kinerja Karyawan pada Rumah Makan Ayam Nelongso Jl. Arif Rahman Hakim dan Jl. Nginden Semolo Surabaya.

Karena nilai t hitung untuk variabel motivasi kerja sebesar 3,246 maka pengujian hipotesis menggunakan grafik seperti dibawah ini:



Gambar 5.2
Kurva Uji t Variabel Motivasi Kerja (X2)

Karena t hitung (t_0) sebesar 3,246 jatuh di daerah penolakan, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya koefisien regresi kedua signifikan.

5.5.2 Uji F (Simultan)

Uji serentak (Uji F) menunjukkan bahwa seluruh variabel independen yang terdiri dari Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 5.14
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	Fhitung	Ftabel	Sig.
1	Regression	240,185	2	120,093	14,500	3,97	,000 ^b
	Residual	621,148	75	8,282			
	Total	861,333	77				

Sumber: Lampiran 6, data diolah

Langkah-langkah pengujian

1. Hipotesis

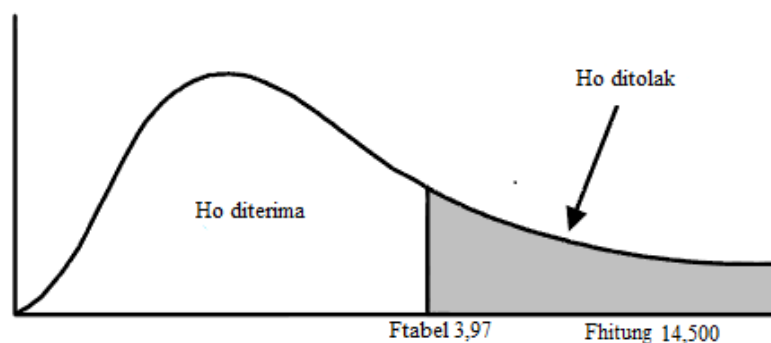
$H_0 : \beta_1 = 0$; $i = 1, 2$ artinya variabel bebas yang terdiri dari Kompensasi dan Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

$H_0 : \beta_1 \neq 0$; $i = 1, 2$ artinya variabel bebas yang terdiri dari Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Jika nilai signifikan dari uji F $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Berdasarkan tabel 5.15 besarnya nilai signifikan adalah 0,000 berarti kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga variabel bebas yang terdiri dari Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Karena nilai F hitung sebesar 14,500 maka pengujian hipotesis menggunakan grafik sebagai berikut:



Gambar 5.3
Kurva Uji F Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Karena F hitung sebesar 14,500 jatuh di daerah penolakan, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya koefisien regresi signifikan.

5.5 Pembahasan Hasil Penelitian

5.5.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Makan Ayam Nelongso Jl. Arif Rahman Hakim dan Jl. Nginden Semolo Surabaya

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang menggunakan uji parsial (uji t) diperoleh hasil bahwa Kompensasi (X_1) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat diketahui dengan melihat dari nilai signifikansi pada uji t pada variabel Kompensasi (X_1) sebesar 0,003 atau lebih kecil dari *level of significance* (α) 0,05. Berdasarkan hal ini, maka hipotesis pertama yang berbunyi “Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Ayam Nelongso Nginden Semolo dan Arif Rahman Hakim Surabaya.” terbukti kebenarannya dan dapat dinyatakan diterima.

Pengaruh kedua variabel tersebut adalah positif yang berarti terdapat hubungan searah, sehingga dapat diartikan bahwa semakin sesuai kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawannya. Hal ini menunjukkan bahwa jika Rumah Makan Ayam Nelongso Nginden Semolo dan Arif Rahman Hakim Surabaya ingin meningkatkan kinerja karyawan maka perlu memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan.

Berdasarkan hasil uji pengaruh kompensasi ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ni Made N. Dan I.G.A. Dewi Adnyani (2016) bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Sinar Sosro Pabrik Bali.

5.5.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Makan Ayam Nelongso Jl. Arif Rahman Hakim dan Jl. Nginden Semolo Surabaya

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang menggunakan uji parsial (uji t) diperoleh hasil bahwa Motivasi Kerja (X_1) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat diketahui dengan melihat dari nilai signifikansi pada uji t pada variabel Motivasi Kerja (X_1) sebesar 0,002 atau lebih kecil dari *level of significance* (α) 0,05. Berdasarkan hal ini, maka hipotesis kedua yang berbunyi “Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Ayam Nelongso Nginden Semolo dan Arif Rahman Hakim Surabaya.” terbukti kebenarannya dan dapat dinyatakan diterima.

Pengaruh kedua variabel tersebut adalah positif yang berarti terdapat hubungan searah, sehingga dapat diartikan bahwa semakin sesuai motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan maka akan semakin tinggi kinerja

karyawannya. Hal ini menunjukkan bahwa Rumah Makan Ayam Nelongso Nginden Semolo dan Arif Rahman Hakim Surabaya ingin meningkatkan kinerja karyawan maka perlu memperhatikan motivasi kerja karyawan yang masih rendah.

Berdasarkan hasil uji pengaruh kompensasi ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Olivia Theodora (2015) bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang.

5.5.3 Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Makan Ayam Nelongso Jl. Arif Rahman Hakim dan Jl. Nginden Semolo Surabaya

Hasil analisis menunjukkan variabel Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini diketahui dari hasil uji F yang menunjukkan bahwa sig. dalam uji F sebesar 0,000 yang artinya < dari 0,05. Sehingga pengaruh seluruh variabel independen yang terdiri dari Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh secara simultan pada Rumah Makan Ayam Nelongso Jl. Arif Rahman Hakim dan Jl. Nginden Semolo Surabaya. Dengan demikian Hipotesis ketiga yang berbunyi “Kompensasi dan Motivasi Kerja dapat berpengaruh secara bersama terhadap Rumah Makan Ayam Nelongso Nginden Semolo dan Arif Rahman Hakim Surabaya”. Dapat dinyatakan diterima dan terbukti kebenarannya.