

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH MAKAN AYAM NELONGSO SURABAYA

Niswatur Rohmah
1211408298

Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
e-mail : Niswarohmah36@gmail.com

ABSTRACT

Human Resources is the most valuable asset in an organizational or corporate agency. Without manpower or human resources companies will not generate maximum profit or increase its own value. Competition is now more competitive business world, therefore every company must be able to manage and process all the resources it has with effective and efficient in order to stay able to survive and develop. One example of the company's resources is labor or employees. This study aims to analyze and prove the influence of Compensation, Work Motivation partially and simultaneously on Employee Performance at Chicken Restaurant Nelongso Surabaya.

The results in this study indicate that based on simultaneous test results, Compensation variable (X1), Work Motivation (X2) has a significant influence on Employee Performance (Y). It is known from the result of F test indicating that the value of sig. in the F test of $0.000 < 0.05$. Based on R test, the effect of 0.528 shows that Compensation (X1), Work Motivation (X2) on Employee Performance (Y) is quite strong. Based on t test results found that Compensation (X1), Work Motivation (X2) has sig effect. partially on Employee Performance (Y) at Rumah Makan Nelongso Chicken Surabaya which is indicated by significance value at t test each variable smaller than 0,05.

Conclusion that can be taken in this research is variable of Compensation (X1), Work Motivation (X2) partially have an effect on signifikan to Employee Performance (Y) at Rumah Makan Ayam Nelongso Surabaya. This shows that the first and second hypotheses are accepted. And Compensation variable (X1), Work Motivation (X2) simultaneously have a significant effect on Employee Performance (Y) at Rumah Makan Ayam Nelongso Surabaya. This shows that the third hypothesis is accepted.

Keywords: Compensation, Work Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia yaitu aset paling berharga di suatu instansi perusahaan. Tanpa tenaga kerja maka sumber daya perusahaan tidak akan menghasilkan keuntungan secara maksimal. Persaingan dunia bisnis saat ini semakin kompetitif, karena itu setiap perusahaan harus mampu mengatur dan mengolah semua sumber daya yang dimilikinya dengan efektif dan efisien agar tetap dapat bertahan hidup dan berkembang. Salah satu contoh dari sumber daya perusahaan tersebut adalah tenaga kerja atau karyawan.

Pimpinan hendaknya berusaha agar karyawan mempunyai motivasi yang tinggi dalam melaksanakan setiap tugas dan pekerjaannya, karena motivasi kerja dapat mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dan memberikan semua kemampuan serta ketrampilan demi tercapainya tujuan perusahaan. Motivasi kerja karyawan penting karena dengan motivasi kerja karyawan, diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Rumah makan Ayam Nelongso Surabaya merupakan usaha yang

bergerak di bidang kuliner yang mempunyai tujuan utama untuk membuat pelanggan merasa nyaman dengan harga murah setiap menunya. Rumah makan Ayam Nelongso memiliki 4 outlet di Surabaya, 2 diantaranya masih termasuk outlet baru dikarenakan baru buka bulan Oktober 2017, sehingga peneliti mengambil 2 outlet yang sudah berjalan lama. Untuk mewujudkan tujuannya, rumah makan Ayam Nelongso Surabaya tentu harus selalu memperhatikan karyawannya dan mengarahkan karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya, salah satunya dengan cara pemberian kompensasi dan meningkatkan motivasi kerja. Akan tetapi banyak terjadi perputaran karyawan yang terjadi di rumah makan Nelongso Surabaya. Dilihat dari kondisi tersebut, maka diharapkan sistem kompensasi dan motivasi kerja yang tepat, akan bermanfaat sebagai pendorong semangat kerja karyawan dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

Berangkat dari kondisi tersebut, maka penulis tertarik mengangkat judul “Pengaruh KPS dan MK Terhadap KK Pada RM. Nelongso Surabaya”.

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang masalah tersebut maka diajukan pertanyaan penelitian “Apakah KPS berpengaruh terhadap KK pada rumah RM. Nelongso Ngiden Semolo dan Arif Rahman Hakim Surabaya? Apakah MK berpengaruh terhadap KK pada RM. Ayam Nelongso Nginden Semolo dan Arif Rahman Hakim Surabaya? Apakah KPS dan MK dapat berpengaruh secara bersama terhadap KK pada RM. Ayam Nelongso Nginden Semolo dan Arif Rahman Hakim Surabaya?”

Adapun tujuan penelitian ini : untuk menganalisis pengaruh KPS terhadap KK pada RM. Ayam Nelongso Nginden Semolo dan Arif Rahman Hakim Surabaya. Untuk menganalisis pengaruh MK terhadap KK pada RM. Ayam Nelongso Nginden Semolo dan Arif Rahman Hakim Surabaya. Untuk menganalisis apakah KPS dan MK dapat berpengaruh secara bersama terhadap KK pada RM. Ayam Nelongso Nginden Semolo dan Arif Rahman Hakim Surabaya.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kompensasi

Kompensasi : Segala sesuatu yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima para karyawan sebagai penghargaan atau balas jasa kepada mereka.

Kompensasi terbagi menjadi dua (Veithzal Rivai, 2009:471), yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi Finansial.
2. Penghargaan non finansial.

B. Motivasi

Motivasi adalah suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga dapat mencapai tujuannya.

Dalam teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow, seorang psikologi pada tahun 1943. Teori ini mengungkapkan jika 5 kebutuhan manusia tersebut berdasarkan hirarkinya. Berikut ini 5 kebutuhan manusia yaitu sebagai berikut :

- a) Kebutuhan Fisiologis,
- b) Kebutuhan Keamanan,
- c) Kebutuhan Sosial,

- d) Kebutuhan Penghargaan,
- e) Kebutuhan Aktualisasi Diri,

C. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

- **Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kinerja**

Menurut Timpe dalam (Mangkunegara, 2006:15), faktor-faktor prestasi kerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor Internal (*dispositional*) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang yang berasal dari lingkungan.

Pada umumnya orang menganggap bahwa gaji yang tinggi, pendapatan yang tinggi akan mendorong seseorang karyawan untuk berprestasi serta mendorong karyawan untuk puas dengan pekerjaan serta lingkungan kerjanya. Selain itu status sosial di masyarakat, sering kali juga tergantung pada

besarnya penghasilan yang diperoleh seseorang, dan dengan memperoleh penghasilan yang baik akan memberikan perasaan puas terhadap prestasinya (Anoraga, 2006:56).

D. Hubungan antara Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Kompensasi (KPS) dan MK berpengaruh terhadap KK. KPS yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja serta kinerja ataupun hasil kerja (Mangkunegara, 2008:67). MK berpengaruh signifikan terhadap KK. Setiap karyawan mempunyai kebutuhan bersifat material dan non material yang selalu meningkatkan intensitasnya dan mendorong atau mengarahkan kinerja (Oluyesi, 2009).

Pemberian KPS yang cukup baik pada karyawan yang berprestasi baik, akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan ke arah pekerjaan-pekerjaan yang lebih produktif. Di harapkan dengan adanya pemberian KPS yang sesuai maka dapat meningkatkan KK. Begitu pula dengan adanya MK

yang tinggi maka akan timbul kekuatan-kekuatan dalam bekerja sehingga akan mengakibatkan hasil kerja yang tinggi atau dengan kata lain akan menimbulkan KK yang tinggi. Demikian sebaiknya jika seorang karyawan tidak mempunyai gairah dalam bekerja atau dengan kata lain tidak mempunyai MK yang tinggi maka dalam bekerja karyawan tersebut cenderung tidak maksimal sehingga terjadi penurunan kerja.

Jadi dapat disimpulkan bahwa KPS, MK, dan KK mempunyai hubungan yang positif yaitu adanya KPS yang sesuai dapat menimbulkan tingkat kinerja yang tinggi. Begitu pula sebaliknya, jika KPS yang diberikan tidak sesuai dapat menimbulkan tingkat kinerja yang rendah dan jika MK tinggi maka menghasilkan kinerja yang tinggi, begitu pula sebaliknya jika MK rendah maka akan menghasilkan kinerja yang rendah.

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Diduga KPS berpengaruh terhadap KK pada Rumah Makan Ayam Nelongso Nginden Semolo dan Arif Rahman Hakim Surabaya.

H2 : Diduga MK berpengaruh terhadap KK pada Rumah Makan Ayam Nelongso Nginden Semolo dan Arif Rahman Hakim Surabaya.

H3 : Diduga KPS dan MK dapat berpengaruh secara bersama terhadap KK pada Rumah Makan Ayam Nelongso Nginden Semolo dan Arif Rahman Hakim Surabaya.

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Terdapat 3 variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel X1: KPS, variabel X2 : MK dan variabel Y : KK.

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. KPS : segala sesuatu yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima para karyawan sebagai penghargaan atau balas jasa kepada mereka.
2. MK : suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga ia dapat mencapai tujuannya.

3. KK : suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

C. Subyek Penelitian

Populasi penelitian ini adalah semua karyawan di Rumah Makan Nelongso di outlet Jalan Nginden Semolowaru dan Arif Rahman Hakim yang berjumlah 78 karyawan. Mengingat jumlah populasi relatif sedikit yaitu sebanyak 78 karyawan, dimana terdapat 39 karyawan dimasing-masing outlet. Maka semua karyawan yang ada di Rumah Makan Nelongso Jalan Nginden Semolowaru dan Arif Rahman Hakim Surabaya yang berjumlah 78 akan diteliti semua.

D. Teknik Pengujian Hipotesis dan Analisis Data

• Uji Instrument

1. Uji validitas

Pengujian validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas instrumen. Suatu instrumen valid, apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel sehingga dapat

disimpulkan bahwa masing-masing item pernyataan adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 .

• Teknik Pengujian Hipotesis

1. Uji F (Simultan)

Analisa ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel X terhadap variabel Y.

Cara membandingkan nilai F hitung dengan F table. Apabila F hitung $< F$ tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh secara simultan. Dan sebaliknya.

2. Uji t (Parsial)

Uji parsial digunakan untuk membuktikan apakah variabel KPS (X1) dan MK (X2) secara parsial berpengaruh terhadap KK (Y).

- Jika $t\text{-test} > t$ tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka ada hubungan antara kedua variabel. Dan sebaliknya.

PEMBAHASAN

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

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

Dari pengujian hipotesis yang menggunakan uji parsial dihasilkan bahwa MK (X_1) memiliki pengaruh positif terhadap KK (Y). Hal ini dapat diketahui dengan melihat dari nilai

signifikansi pada uji t pada variabel MK (X_1) sebesar 0,002 atau lebih kecil dari *level of significance* (α) 0,05. Berdasarkan hal ini, maka hipotesis kedua yang berbunyi “MK berpengaruh terhadap KK pada Rumah Makan Ayam Nelongso Nginden Semolo dan Arif Rahman Hakim Surabaya.” terbukti kebenarannya dan dapat dinyatakan diterima.

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 KPS (X_1) dan MK (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap KK (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 KPS (X_1) dan MK (X_2) berpengaruh secara bersama-sama terhadap KK (Y) pada Rumah Makan Ayam Nelongso Jl. Arif Rahman Hakim dan Jl. Nginden Semolo Surabaya. Dengan demikian Hipotesis ketiga yang berbunyi “KPS dan MK dapat berpengaruh secara bersama terhadap KK pada Rumah Makan Ayam

Nelongso Nginden Semolo dan Arif Rahman Hakim Surabaya”. Dapat dinyatakan diterima dan terbukti kebenarannya.

KESIMPULAN & SARAN

Kesimpulan

1. KPS berpengaruh terhadap KK pada RM. Ayam Nelongso Nginden Semolo dan Arif Rahman Hakim Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji secara parsial (Uji t) yang dilakukan oleh peneliti yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi KPS adalah sebesar 0,003 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa H_0 Ditolak dan H_1 diterima, dengan arti bahwa KPS berpengaruh signifikan terhadap KK.
2. MK berpengaruh terhadap KK pada RM. Ayam Nelongso Nginden Semolo dan Arif Rahman Hakim Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji secara parsial yang dilakukan oleh peneliti yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi MK adalah sebesar 0,002 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa H_0 Ditolak dan H_1 diterima,

dengan arti bahwa MK berpengaruh signifikan terhadap KK.

3. KPS dan MK berpengaruh secara signifikan terhadap KK pada Rumah Makan Ayam Nelongso Nginden Semolo dan Arif Rahman Hakim Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan hasil F yang dilakukan oleh peneliti yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi KPS dan MK adalah sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa H_0 Ditolak dan H_1 diterima, dengan arti bahwa KPS dan MK berpengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap KK.

Saran

Peneliti ingin memberikan saran kepada:

1. Bagi pihak pengelola Rumah Makan Ayam Nelongso
 - a. Pada variabel KPS, diharapkan pihak pengelola dapat memperhatikan pemberian KPS untuk mencegah terjadinya rasa ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja.
 - b. Melakukan promosi jabatan agar karyawan tetap termotivasi untuk bekerja lebih baik.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk menyempurnakan hasil penelitian. Peneliti selanjutnya diharapkan bisa memperluas model penelitian ini yang didukung dengan teori atau isu-isu terbaru. Peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat memperluas ruang lingkup wilayah penelitian dan lokasi penelitian sehingga hasil penelitian dapat diimplementasikan secara umum.