

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA TENAGA
HARIAN LEPAS DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KABUPATEN
SIDOARJO (DI BIDANG PASAR RAKYAT)**

Mochamad Alifiansyah

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email : muhammadalifiansyah3@gmailcom

ABSTRACT

The Department of Industry and Trade of Sidoarjo Regency has several fields, one of which is the People's Market Sector, which has a freelance Daily Employee (THL) as an employee / officer in the field, that the role of human resources is the most valuable resource. The problem in this research is motivation and compensation. This study aims to determine whether Motivation and Compensation affect the Daily Workforce Performance of the Department of Industry and Trade of Sidoarjo Regency (in the Field of People's Market).

The research method used is a quantitative method, with sampling techniques based on the Slovin formula. The population is 173 Freelance Daily Workers and valid data for a sample of 63 Freelance Daily Workers. Data analysis techniques using the SPSS version 16 program. Based on the results of the analysis of this study it was found that (1) Motivation has a positive effect on the Performance of Daily Freelancers (2) Compensation has a positive effect on the Performance of Daily Freelancers (3) Motivation and Compensation simultaneously has a positive effect on performance Freelance. Based on the results of this study, the Department of Industry and Trade of Sidoarjo Regency, especially in the Field of People's Markets should provide increased Motivation and Compensation, because it is certain that an increase in Motivation and Compensation will have a positive impact on increasing the Performance of Daily Employees of the Department of Industry and Trade of Sidoarjo Regency, especially in the Field of Public Markets .

Keywords: Motivation, Compensation and Performance

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi yang dibentuk, tentu telah menetapkan suatu tujuan tertentu yang merupakan petunjuk arah bagi pemimpin dan segenap pegawai perusahaan. Hal itu mengingat organisasi merupakan suatu wadah untuk mencapai tujuan tertentu. Berhasil tidaknya pencapaian suatu tujuan organisasi banyak dipengaruhi oleh sumber daya manusia.

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam berbagai sektor, karena sumber daya manusia merupakan faktor kunci untuk menggerakkan sumber daya manusia yang lain yang ada dalam perusahaan. Begitu pentingnya peranan sumber daya manusia mengakibatkan suatu organisasi harus mengalokasikan sejumlah dana yang cukup besar untuk peningkatan sumber daya manusia tersebut. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya juga tergantung faktor sumber daya manusia, dimana dibutuhkan suatu interaksi dan koordinasi yang didesain untuk menghubungkan tugas-tugas, baik perseorangan maupun kelompok dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi (Hasibuan, 2003:63). Untuk mewujudkan yang diinginkan tersebut, maka salah satu yang harus ditempuh adalah dengan

meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001:13). Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya juga tergantung faktor sumber daya manusia, dimana dibutuhkan suatu interaksi dan koordinasi yang sesuai desain untuk mengkoordinasikan tugas-tugas, baik perseorangan maupun kelompok dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pencapaian tujuan itu sangat bergantung pada kemampuan kinerja manajemen dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengkoordinasian dan pengendalian. Untuk mewujudkan tujuan tersebut yang diinginkan tersebut, maka salah satu yang harus ditempuh adalah meningkatkan kinerja sumber daya manusia yaitu dengan memperhatikan terhadap kompensasi, budaya kerja serta stress kerja pegawai (Robbins, 2006: 48 dan Simamora, 2002 : 129).

Kompensasi penting bagi pegawai/sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai pegawai mereka di antara para pegawai itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Bila para pegawai memandang kompensasi mereka

tidak memadai, kinerja, budaya kerja dan kepuasan kerja mereka bisa turun secara drastis (Robbins, 2006:146). Untuk itu program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan karena mencerminkan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Peranan kompensasi, seperti pengupahan atau balas jasa, sering mendapatkan perhatian serius bagi pihak manajemen dalam meningkatkan kinerja pegawai/ tenaga harian lepas. Jika pengupahan dan penggajian tidak diadministrasikan secara tepat, maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan sehingga perusahaan akan kehilangan para pegawainya yang baik dan harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi dan melatih serta mengembangkan penggantinya.

Motivasi kerja adalah pemberian penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan.

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo memiliki beberapa bidang salah satunya adalah Bidang Pasar Rakyat yang mempunyai

Tenaga Harian Lepas (THL) sebagai pegawai/petugas keamanan dan kebersihan dilapangan. Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo salah satunya Bidang Pasar Rakyat dituntut mampu memberikan pelayanan yang berkualitas dan mampu memenuhi kebutuhan Tenaga Harian Lepas. Pelayanan yang berkualitas mampu memenuhi kebutuhan para Tenaga Harian Lepas tersebut. Pelayanan yang berkualitas dapat diwujudkan dengan adanya SDM yang memiliki kemampuan dan motivasi yang tinggi. Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo salah satunya di bidang pasar rakyat berusaha untuk menciptakan SDM yang memiliki kemampuan dan motivasi yang tinggi dengan membuat terobosan yaitu pemberian penghargaan atau kompensasi kepada Tenaga Harian Lepas.

Dengan adanya ketentuan pemberian penghargaan kepada Tenaga Harian Lepas maka kepala bidang pasar rakyat perlu meningkatkan kemampuan kepala pasar yang lebih cerdas dan kreatif dalam mengelola organisasi. Pengelolaan organisasi yang baik dapat dilihat melalui keberhasilan pemberian penghargaan kepada Tenaga Harian Lepas yang didasarkan pada keadilan/kebijakan instansi.

Kinerja Sumber Daya Manusia atau karyawan dalam suatu perusahaan dapat

dipengaruhi oleh berbagai faktor yang diantaranya motivasi, kompensasi. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi, kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan manfaat bagi perusahaan/instansi dalam memberikan motivasi, dan kompensasi. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Harian Lepas Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo (Di Bidang Pasar)”**

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Tenaga Harian Lepas
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Tenaga Harian Lepas
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Tenaga Harian Lepas

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Veitzhal Rivai (2011:29), menyatakan bahwa: “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi – segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian”.

Menurut Henry Simamora (2017:16), “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja”. MSDM juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan personalia, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan pemburuhan yang mulus, kompensasi karyawan dan hubungan pemburuhan yang mulus. Menurut Mutiara S. Panggabean (2017:17) manajemen sumber daya manusia adalah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pimpinan dan pengendalian kegiatan – kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.”

MOTIVASI

Motivasi didefinisikan sebagai suatu penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku (Darmawan, 2013). George, J.M., dan Jones(2005, p.175) menyatakan bahwa unsur-unsur motivasi kerja terdiri atas arah perilaku, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan. Arah perilaku merupakan perilaku yang dipilih seseorang

dalam bekerja, diukur melalui adanya keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dan ketaatan pada pertaturan. Tingkat usaha mengenai seberapa keras usaha seseorang untuk bekerja sesuai dengan perilaku yang telah dipilih, diukur melalui keseriusan dalam bekerja dan keinginan untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya. Tingkat kegigihan adalah seberapa keras karyawan akan terus berusaha untuk menjalankan perilaku yang telah dipilih, diukur melalui keinginan untuk mengembangkan keahlian dan memajukan perusahaan serta kegigihan bekerja meski lingkungan kurang mendukung.

Motivasi, berasal dari kata motif (motive), yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan /keinginan, yang berlangsung secara sadar (Bangun,2012:312). Motivasi kerja menurut Hasibuan (2014:143) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi menurut Vroom (dalam Kreitner & Kinicki 2007:247), motivasi adalah mengarahkan dalam memutuskan seberapa besar upaya untuk mengerahkan usaha dalam situasi tertentu. Kreitner & Kinicki (2007) mendefinisikan motivasi

sebagai proses psikologis yang menyebabkan munculnya suatu tindakan yang memiliki arah untuk mencapai tujuan tertentu. Morgan (1986: 303) motivasi diartikan sebagai “untuk mendorong dan menekan dengan kuat” yang akan muncul dalam perilaku yang gigih dalam mengarah pada pencapaian tujuan – tujuan tertentu. Robins (1998: 50) Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu.

Salah satu dari teori motivasi yang dikemukakan dan dibahas adalah model Hirarki kebutuhan yang diusulkan oleh Maslow dalam Gibson (1997:189) menyatakan bahwa kebutuhan manusia dibagi atas :

- a. Kebutuhan Fisiologis (Physiological Needs), yaitu kebutuhan mempertahankan hidup seperti kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik.
- b. Kebutuhan rasa aman (Safety Needs), yaitu kebutuhan akan perlindungan diri dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- c. Kebutuhan untuk rasa sosial (Social Needs), yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

- d. Kebutuhan akan harga diri (Esteem Needs), yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- e. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri (Self-actualization Needs), yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi yang ada dalam diri seseorang.

Dari paparan di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sesuatu energi yang bersumber dari dalam diri yang membangkitkan, mengarahkan dan memberikan kekuatan untuk tetap berada pada arah tersebut kepada individu dalam mencapai suatu tujuan.

KOMPENSASI

Kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima karyawan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang merupakan bentuk biaya yang harus dikeluarkan perusahaan dengan harapan memperoleh imbalan berupa prestasi kerja dari karyawan (Hasibuan, 2012, p.118; Sofyandi, 2008, p.159).

Menurut Garry Dessler (dalam Kunartinah 2012) definisi kompensasi adalah semua bentuk penggajian atau ganjaran yang mengalir kepada pegawai dan timbul dari kepegawaiannya. Sedangkan menurut T. Hani Handoko (2001:251) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan menurut Susilo Martoyo

(2000:78), kompensasi didefinisikan sebagai pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi “employers” maupun “employees” baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinancial).

Dari definisi tersebut dapat disadari bahwa suatu kompensasi jelas akan dapat meningkatkan ataupun menurunkan prestasi kerja, kepuasan kerja maupun motivasi karyawan. Oleh karenanya penting sekali perhatian organisasi terhadap pengaturan kompensasi secara benar dan adil lebih dipertajam. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013), kompensasi sebagai sistem reward atau imbalan, merupakan keseluruhan paket keuntungan sehingga organisasi bisa membuat sesuatu yang bermanfaat bagi anggotanya serta diikuti bagaimana mekanisme dan prosedur imbalan didistribusikan. Sistem imbalan bisa mencakup gaji, penghasilan, uang pensiun, uang liburan, promosi ke posisi yang lebih tinggi (berupa gaji dan keuntungan yang lebih tinggi). Juga berupa asuransi keselamatan kerja, transfer secara horisontal untuk mendapat posisi yang lebih menantang atau ke posisi utama untuk pertumbuhan dan pengembangan berikutnya, serta berbagai macam bentuk pelayanan.

KINERJA KARYAWAN

Menurut Mangkunegara (2009:17), “kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai tentunya membutuhkan kriteria yang jelas karena masing-masing jenis pekerjaan tentunya mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya, semakin rumit jenis pekerjaan maka standar operating procedure yang ditetapkan akan menjadi syarat mutlak yang harus dipatuhi, pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan terus berusaha untuk meningkatkan kinerjanya guna mendukung semua tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2009:93), “prestasi kerja (kinerja) adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Menurut Effendi (2004:33), kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi.

Bedasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalm menjalankan tugas-tugasnya sesuai

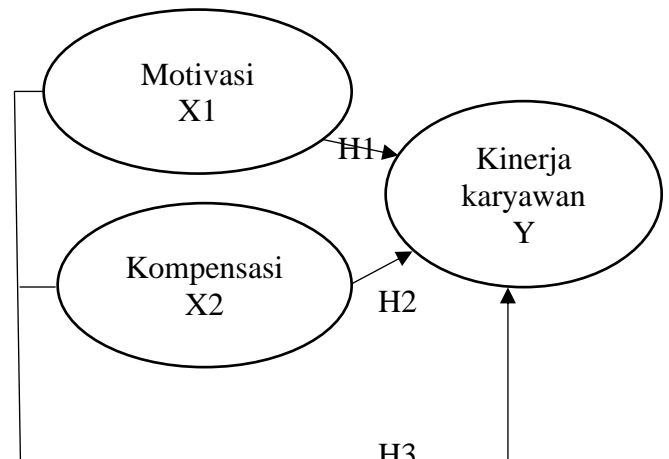
dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, hasil kerjanya yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

INDIKATOR KINERJA

Menurut Sudarmanto (2009:11), dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi tolak ukur dalam menilai kinerja. Ukuran-ukuran dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja. Dimensi ataupun ukuran kinerja sangat diperlukan karena akan bermamfaat bagi banyak pihak. Miner dalam Sudarmanto (2009:12), mengemukakan 4 dimensi yang dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu:

1. Kualitas, yaitu: tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
2. Kuantitas, yaitu: jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu dalam berkerja, yaitu tingkat ketidak hadiran, keterlambatan waktu kerja efektif/ jam kerja hilang.
4. Kerja sama dengan orang lain dalam berkerja.

KERANGKA KONSEPTUAL



H1 : Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan tenaga harian lepas pada Disperindag Kab. Sidoarjo

H2 : Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan tenaga harian lepas pada Disperindag Kab. Sidoarjo

H3 : Motivasi dan Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan tenaga harian lepas pada Disperindag Kab. Sidoarjo

METODE PENELITIAN

Desain penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel atau lebih (Umar, 2005:30). Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel – variabel yang akan diteliti.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik (Kuncoro, 2003:124) penelitian ini

menganalisis pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan tenaga harian lepas Disperindag Kab. Sidoarjo.

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang didapatkan melalui keterangan pada objek penelitian dan data sekunder yaitu data tambahan yang mendukung penelitian yang didapatkan dari jurnal atau penelitian orang lain. Penelitian ini menggunakan data yang diperoleh melalui responden, dimana responden akan memberikan respon tertulis sebagai tanggapan atas pernyataan yang diberikan. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Data Primer adalah data yang langsung diambil peneliti melalui pengumpulan data dilapangan dan tidak didapatkan dari orang lain (Sutawijaya, et al 2015:37), data primer ini diperoleh dari hasil kuisisioner, wawancara serta observasi yang dilakukan oleh penulis ditempat penelitian. Dalam penelitian ini adalah data mengenai pendapat responden tentang motivasi, kompoensasi terhadap kinerja karyawan.
- b. Data Sekunder merupakan data yang diperoleh secara langsung, data yang didapat oleh peneliti melalui hasil

pengumpulan yang dilakukan oleh orang lain. Data sekunder yang dikumpulkan dalam penelitian ini berupa buku, laporan atau dokumen lain yang terkait dengan penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto 2002: 108). Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh tenaga harian lepas (THL) Dinas Perindustrian dan Perdagangan di Bidang Pasar Rakyat Kabupaten Sidoarjo yang berjumlah 173 orang.

Menurut Husein Umar mengatakan untuk menentukan berapa minimal sampel yang dibutuhkan jika ukuran populasi diketahui, maka dapat digunakan rumus Slovin untuk menentukan jumlah sampelnya.

Rumus slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran Sampel/ Jumlah Responden

N = Ukuran polpulasi

e = Prosentasi kelonggaran penelitian kesalahan

pengambilan sampel yang masih bisa ditolelir e=0,1

Dalam rumus slovin ada ketentuan sebagai berikut:

Nilai e=0,1 (10%) untuk populasi dalam jumlah besar

Nilai e=0,2 (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil

Jadi rentang sampel yang dapat diambil dari Teknik slovin antara 10% - 20% dari populasi penelitian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian dengan perhitungan berikut:

$$n = \frac{173}{1 + 173(10)^2}$$

$$n = \frac{173}{2,73} = 63,3 \text{ dibulatkan oleh peneliti menjadi } 63 \text{ responden}$$

Berdasarkan perhitungan dengan mengacu pada pendapat slovin dalam penelitian ini diambil sejumlah minimal 63,3 atau 63 orang tenaga harian lepas di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo di bidang Pasar Rakyat (pembulatan) responden penelitian.

Metode Analisis Data

Data yang diperoleh dalam penelitian ini selanjutnya diolah dan dianalisa dengan

menggunakan beberapa metode analisis data diantaranya, uji instrument (uji validitas dan uji reabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis (uji t dan uji f).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji validitas

Dari hasil Output Uji Validitas Menggunakan aplikasi SPSS v.16 menunjukkan bahwa masing – masing pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari pada nilai r tabel dan bernilai positif. Dengan demikian semua item pernyataan dari variabel tersebut dinyatakan valid. Contoh pernyataan X1.1 mempunyai nilai r hitung 0,694 sedangkan nilai r tabel 0,248. Jadi pernyataan tersebut bisa dikatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r table.

Uji reabilitas

Dari hasil Output Uji Reabilitas Menggunakan aplikasi SPSS v.16 menunjukkan bahwa variabel – variabel dari kuisisioner dalam penelitian ini sudah memenuhi syarat reliabilitas karena perhitungan yang dilakukan mendapatkan nilai Cronbach Alpha diatas 0,60. Contoh variabel Motivasi memiliki nilai Cronbach Alpha 0,866 sedangkan nilai Kritis 0,60. Jadi sudah bisa dikatakan reliabel karena nilai Cronbach Alpha lebih besar dari nilai kritis.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas

Dari hasil output Uji Normalitas One sample Kolmogorav- Smirnov menunjukkan bahwa nilai probabilitas signifikansi di atas 0,05 maka variabel terdistribusi normal.

Pada tabel penelitian Kolmogorav- Smirnov pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig sebesar 0,129, dimana nilai tersebut lebih besar dari pada 0,05. Hal ini berarti bahwa penelitian ini terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Dari hasil output Uji Multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai VIF pada Motivasi dan Kompensasi lebih besar dari 0,10 yang artinya tidak terjadi Multikolinearitas. Contoh Variabel Motivasi mempunyai nilai VIF 1,456 yang artinya Nilai VIF tersebut lebih besar dari 0,10 berarti tidak terdapat Multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas

Berdasarkan dari gambar scatterplot dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka sumbu 0 pada sumbu Y. dalam penelitian ini koefisien signifikansi lebih besar dari signifikansi 0,05. Maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan terjadi heteroskedastisitas (homoskedastisitas).

ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	33.322	4.987		6.681	.000		
Motivasi	.466	.155	.416	3.003	.004	.687	1.456
Kompensasi	.068	.140	.067	2.484	.003	.687	1.456

a. Dependent

Variable: Kinerja

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

Karyawan

A = Konstanta

B₁, B₂ = Koefisien

regresi berganda

X = Motivasi_(X1)

Kompensasi_(X2)

e = Standar error /

variabel tidak terkontrol

Sehingga dari persamaan rumus regresi linier berganda dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = 33.322 + 0,466(X_1) + 0,068(X_2) + e$$

a = Bilangan konstanta

Nilai konstanta (a) sebesar 33.332 berarti mengandung pengertian bahwa bilamana semua variabel bebas yang terdiri dari Motivasi (X1) Kompensasi (X2) bernilai sama dengan 0 (nol), maka besarnya perubahan kinerja karyawan (Y) adalah 33.332

1. Nilai koefisien regresi dari variabel Motivasi (X1) sebesar 0,466 berarti mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Motivasi(X1) maka akan berdampak pada peningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,466 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain adalah tetap. Tanda positif pada koefisien regresi menunjukkan hubungan searah antara X1 dengan Y
2. Nilai koefisien regresi dari variabel Kompensasi (X2) sebesar 0,068 berarti mengandung pengertian bahwa setiap kenaikan variabel Kompensasi (X2) maka akan berdampak pada peningkatan

3. Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,068 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain adalah tetap. Tanda positif pada koefisien regresi menunjukkan hubungan searah antara X2 dengan Y.

KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.457 ^a	.209	.182	3.204

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabilitas variabel independent dalam menjelaskan variabel dependent yang ditunjukkan oleh nilai R square (R²) yaitu sebesar 0,209 artinya variabel motivasi (X1), dan variabel kompensasi (X2) mampu menjelaskan bahwa pengaruhnya terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) sebesar 20,9 %, sedangkan sisanya 79,1 % dijelaskan oleh variabilitas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PENGUJIAN HIPOTESIS

UJI T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	33.32	4.987		6.681	.000		
Motivasi	.466	.155	.416	3.003	.004	.687	1.456
Kompensasi	.068	.140	.067	2.484	.003	.687	1.456

a. Dependent

Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dijelaskan mengenai pengaruh setiap variabel secara parsial. Berdasarkan output tersebut dapat kita lihat t_{tabel} yang diperoleh setiap variabel. Untuk membuat kesimpulan menerima atau menolak Ho, terlebih dahulu harus ditentukan nilai- nilai t_{tabel} yang akan digunakan. Nilai ini bergantung pada besarnya degree of freedom (df) dan tingkat signifikansi 5% dan nilai (df) sebesar 63 diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1.669.

1. Uji Variabel Motivasi (X1)

Perumusan hipotesis untuk pengambilan keputusan

H₀ : tidak ada pengaruh X1 terhadap Y

H_a : ada pengaruh X1 terhadap Y

Kriteria pengambilan keputusan

H₀ diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

Dapat diketahui dari Variabel Motivasi (X1) menunjukkan nilai sig 0,004. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai 0,004 < 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Variabel X1 mempunyai t_{hitung} yakni 3.003 dengan t_{tabel} 1.669. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa Variabel Motivasi (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji Variabel Kompensasi (X2)

Perumusan hipotesis untuk pengambilan keputusan

H₀ : tidak ada pengaruh X2 terhadap Y

H_a : ada pengaruh X2 terhadap Y

Kriteria pengambilan keputusan

H₀ diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

Dapat diketahui dari Variabel Kompensasi (X2) menunjukkan nilai sig 0,003. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai 0,003 < 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Variabel X2 mempunyai t_{hitung} yakni 2,484 dengan

t_{tabel} 1,669. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa Variabel kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

UJI F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	162.614	2	81.307	7.920	.001 ^a
	Residual	615.989	60	10.266		
	Total	778.603	62			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Nilai F hitung sebesar 7,920 dengan tingkat signifikan 0,001 < 0,05. Dengan demikian keputusan yang diambil H₀ ditolak dan H_a diterima . hal ini berarti bahwa semua variabel bebas bersama-sama mampu mempengaruhi variabel terikat secara signifikan.

PENUTUP

Simpulan

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Tenaga Harian Lepas Dinas

Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo (Dibidang Pasar Rakyat), karena besarnya nilai signifikansi variabel bebas sebesar $0,004 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis yang berbunyi “Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tenaga harian lepas pada Disperdag Kab. Sidoarjo”, dinyatakan terbukti.

2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Tenaga Harian Lepas Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo (Dibidang Pasar Rakyat), karena besarnya nilai signifikansi variabel bebas sebesar $0,003 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis yang berbunyi “Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tenaga harian lepas pada Disperdag Kab. Sidoarjo”, dinyatakan terbukti
3. Motivasi Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Tenaga Harian Lepas Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo (Dibidang Pasar Rakyat), karena dari hasil output Uji f (simultan) menunjukkan bahwa nilai f hitung 7,920 dengan tingkat signifikansi 0,001 kurang dari 0,05 Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis yang berbunyi “Motivasi dan Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan tenaga harian lepas pada Disperdag Kab. Sidoarjo” dinyatakan terbukti

Saran

1. Diharapkan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo (Dibidang

Pasar Rakyat) meningkatkan Motivasi dan Kompensasi sebab Pemberian motivasi dan kompensasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan Kinerja.

2. Penelitian ini hanya terbatas pada Motivasi dan Kompensasi. Sedangkan yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan cukup kompleks seperti Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan lainnya. Sehingga peneliti selanjutnya dapat menambahkan variable tersebut dalam penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Jesslyn Halim dan Fransisca Andreani Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen Universitas Kristen Petra (2017). Analisis Pengaruh Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Broadway Babershop PT BERSAMA LIMA PUTERA.
- Lidia Lusri dan Hotman Siagian Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Prima Surabaya.
- Sumainah Fauziah, Bambang Swasto Sunuharyo, Hamidah Nayati Utami Fakultas Administrasi Universitas Brawijaya (2016). Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dan Kinerja

- Karyawan (Studi pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Claket Malang).
- Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani Program studi manajemen, Universitas Kristen Petra.
- Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SINAR JAYA ABADI BERSAMA.
- Ni Made Nurcahyani dan I.G.A Dewi Adnyani Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Interventing.
- Muhlisin dan Ria Novita Restu Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Rahmadiyah (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Harian Lepas-Tenaga Bantu Penyuluhan Pertanian (THL-TBPP) Pada Badan Pelaksanaan Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Kabupaten Musi Banyuasin.
- Syarah Amalia dan Mahendra Fakhri administrasi, Universitas Telkom (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. GRAMEDIA ASRI MEDIA CABANG EMERALD BINTARO.
- Syafriadi. SE., MM Dosen Fakultas Ekonomi & Bisnis UNPAB Medan (2016). ANALISIS FAKTOR MOTIVASI INSTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAITUL MAL WAT TAMWIL (BMT) AMANAH RAY MEDAN.
- Kiki Cahaya Setiawan Fakultas Ushuluddin dan Pemikiran Islam Universitas Negeri Raden Fatah Palembang (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. PUSRI PALEMBANG.
- Sugiyono, 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2016. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2015. Metode Penelitian Kombinasi(Mix Methods). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2013. Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, 2012. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.