

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Profil Toko Serba Ada Amanah Kabupaten Tulungagung

Toko serba ada Amanah Kabupaten Tulungagung ini adalah toserba sebagaimana lazimnya beroperasi dalam perusahaan retail. Toserba Amanah milik Bapak Mohammad Ayus, yang pertama kali didirikan pada tahun 2002 tepatnya di Jl. Raya Tanggul Welahan, Kec. Besuki, Kab. Tulungagung (66275). Dan dari tahun ke tahun Toserba membuka cabang di berbagai kecamatan, yaitu tahun 2007 membuka cabang di Kecamatan Bandung, dan di tahun 2010 membuka cabang di kecamatan Pakel. Toserba buka setiap pagi pada pukul 08.00 WIB dan tutup di malam hari pada pukul 21.00 WIB. Toserba Amanah menyediakan berbagai kebutuhan masyarakat seperti: barang pokok, makanan, minuman, segala jenis sabun, alas kaki, atribut rumah tangga, dan lain sebagainya. Tak lupa Toserba Amanah ini menjual barang – barang yang hanya berlabel “halal”. Toserba menolak dengan adanya produk – produk yang dilarang dalam Islam ataupun tidak berstandart MUI. Misalnya, tidak menjual minuman keras, daging babi kemasan, dan produk – produk lainnya yang dilarang dalam Islam.

Sesuai dengan namanya Amanah, yang memiliki arti dapat dipercaya, dengan demikian, Toserba Amanah ini sangat mementingkan akan pola pikir masyarakat agar selalu percaya dan menjadi pelanggan setia Toserba Amanah yang memiliki fasilitas terbaik, ternyaman, bahkan barang yang dijual berlabel halal, terbaik dan tentunya tidak melewati batas expaid serta bersertifikat BPOM. Jadi segala produk yang dijual di Toserba Amanah ini sangat aman untuk dikonsumsi masyarakat.

Toserba Amanah Kabupaten Tulungagung memiliki 46 orang karyawan. Diantaranya 14 orang karyawan dan 32 orang karyawan. Toserba Amanah mewajibkan seluruh karyawannya untuk menutup aurat. Jadi untuk karyawan perempuan wajib berhijab, dan untuk karyawan laki – laki wajib memakai celana panjang. Setiap satu bulan sekali pimpinan melakukan evaluasi kerja karyawan, untuk selalu dipantau, diberi motivasi dan dukungan agar setiap karyawan memiliki potensi dalam melakukan pekerjaan di perusahaan retail tersebut.

Pada halaman berikutnya ini merupakan 3 cabang Toserba Amanah Kabupaten Tulungagung, yaitu:

Tabel 4.1
Cabang Toserba Amanah Kabupaten Tulungagung

No	Cabang	Alamat	Th. Pendiri -an	Jml. Karyawan	Jam Buka - Tutup
1.	Kec. Besuki	Jl. Raya Tanggul Welahan, Kec. Besuki, Kab. Tulungagung (66275)	2002	14 orang	08.00-22.00

2.	Kec. Bandung	Jl. Raya Bandung Campurdarat, RT.03, RW.01, Ds. Contong Kec. Bandung, Kab. Tulungagung (66274)	2007	18 orang	08.00-22.00
3.	Kec. Pakel	Jl. Ngrance, RT.01, RW.01, Ds. Bangun Jaya, Kec. Pakel, Kab. Tulungagung. (66373)	2010	14 orang	07.00-20.30

2. Visi dan Misi Toko Serba Ada Amanah Kabupaten Tulungagung

1. Visi

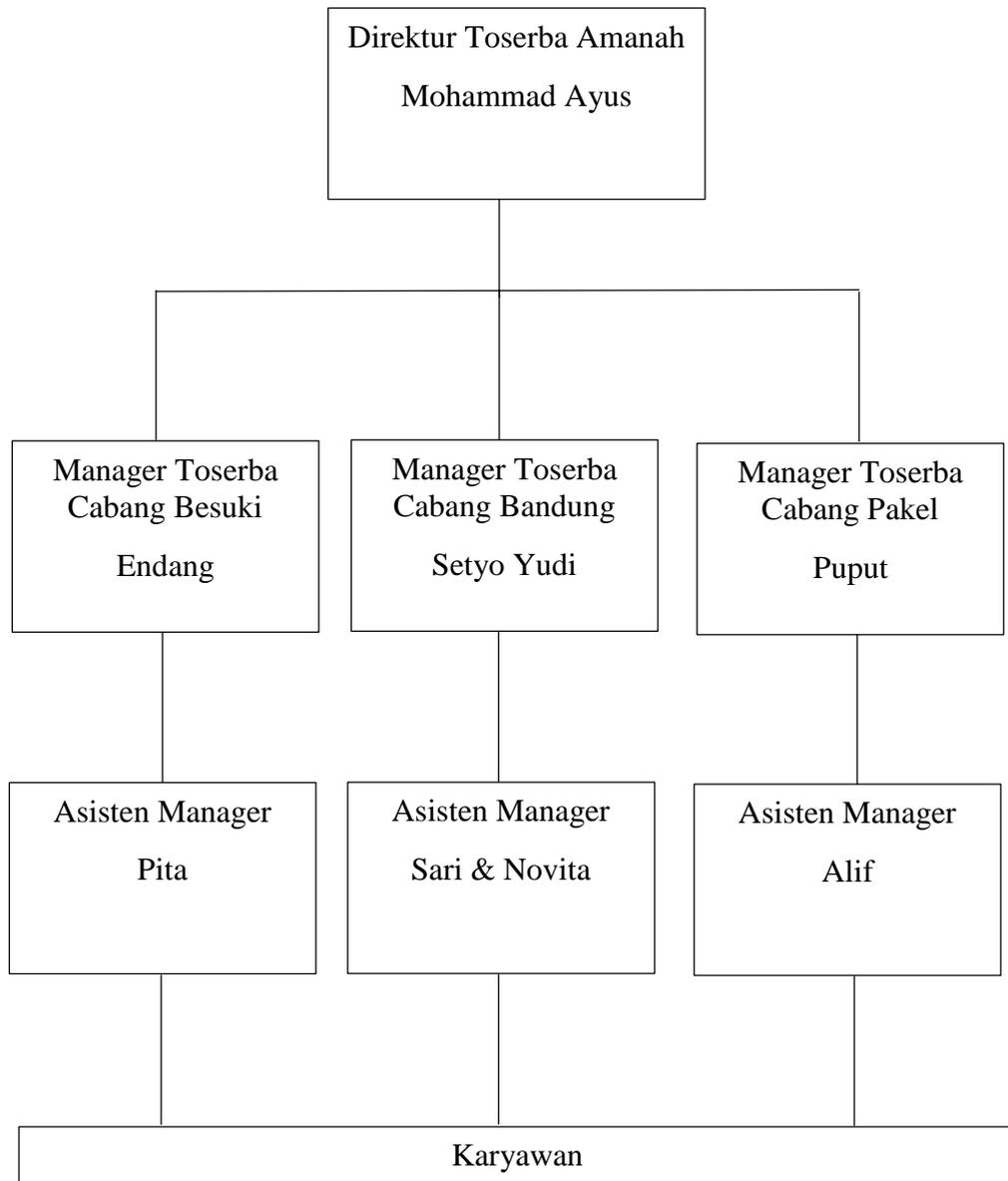
“Tetap menjadi pilihan utama masyarakat”.

2. Misi

- 1) Menjaga kualitas produk dan kepuasan pelanggan.
- 2) Menciptakan harga yang diinginkan konsumen.
- 3) Menyediakan lokasi yang dapat dijangkau seluruh wilayah.
- 4) Memberikan pelayanan yang cepat, tanggap dan ramah.
- 5) Bekerja secara profesional dan memiliki kerja *team* yang solid.

3. Struktur Organisasi Toserba Amanah Kabupaten Tulungagung.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Toserba Amanah Kabupaten Tulungagung



4. Daftar Karyawan Toserba Amanah Kabupaten Tulungagung.

Tabel 4.2

Daftar karyawan Toserba Amanah Kabupaten Tulungagung

No.	Nama	L/P	Jabatan
1	Intan Eka Distiana	P	Kasir
2	Zulfa Afifatuz Zahro	P	Kasir
3	Erna Kurnia Sari	P	Kasir
4	Faujhiatu Nafingah	P	Kasir
5	Zaqla Layyin Mahfiana	P	Kasir
6	Anindya Nur Febrianti	P	Kasir
7	Anggi Rosita Anggraini	P	Kasir
8	Novia Sari	P	Kasir
9	Sukma Sinta	P	SPG Kosmetik
10	Ria Muazizah	P	SPG Kosmetik
11	Indra Novita	P	SPG Kosmetik
12	Niken Ayu Lestari	P	SPG Kosmetik
13	Hizma Zauharotun N.	P	SPG Kosmetik
14	Ita Kurniawati	P	Pramuniaga
15	Nurul Hidayah	P	Pramuniaga
16	Dwi Apriliana	P	Pramuniaga
17	Ulfi Fibiani	P	Pramuniaga
18	Rahma Alifa	P	Pramuniaga
19	Aisyah Kunti L.	P	Pramuniaga
20	Yuni Sarah Ananda	P	Pramuniaga
21	Niken	P	Pramuniaga
22	Puput Dwi A.	P	Pramuniaga
23	Anna Ni'matus Solikah	P	Pramuniaga
24	Erma Fitri	P	Pramuniaga
25	Maryam B.	P	Pramuniaga
26	Sofiyah	P	Pramuniaga
27	Intan Novita	P	Pramuniaga
28	Meilya Asfirotul K.	P	Pramuniaga
29	Siti Arifatus S.	P	Pramuniaga
30	Bilqis Amalia	P	Pramuniaga
31	Desi Wulandari	P	Pramuniaga
32	Kumalasari	P	Pramuniaga
33	Zaqa	L	Pramuniaga
34	Johan Manda Rizal	L	Pramuniaga
35	Handy Aris Kurniawan	L	Pramuniaga
36	Irwan Puguh W.	L	Pramuniaga
37	Deni K.	L	Pramuniaga
38	M. Pambudi	L	Pramuniaga
39	M. Andi. F	L	Pramuniaga
40	Didik Kurniawan	L	Pramuniaga
41	Yono K.	L	Staff Gudang

42	Feri Satya	L	Staff Gudang
43	Fajar Romadhon	L	Staff Gudang
44	Koko Prasetyo	L	Staff Gudang
45	Choirul Ichsan	L	Staff Gudang
46	M. Anami	L	Staff Gudang

5. Tugas Pokok dan Fungsi Karyawan Setiap Bidang

a. Kasir

Kasir merupakan pekerjaan yang difokuskan pada penanganan uang tunai yang pekerjaannya menerima uang pembayaran saat pembelian produk dari pelanggan. Tanggung jawab utama kasir adalah melayani dan melakukan perhitungan atas transaksi yang dilakukan.

1) Tugas – tugas kasir adalah sebagai berikut:

- a) Menjalankan proses penjualan dan pembayaran.
- b) Melakukan pencatatan atas semua transaksi.
- c) Membantu pelanggan dalam memberikan informasi mengenai suatu produk.
- d) Melakukan proses transaksi pelayanan jual beli serta melakukan pembungkusan.
- e) Melakukan pengecekan atas sejumlah barang pada saat penerimaan barang.
- f) Melakukan pencatatan kas fisik serta melakukan laporan kepada atasan.

2) Kewajiban Kasir

- a) Melakukan penghitungan secara teliti agar tidak terjadi selisih antara produk dan uang yang ada dengan laporan yang dibuat.
- b) Melakukan pembukuan dengan baik dan benar.
- c) Mampu berkomunikasi dengan baik dan benar.
- d) Terampil dalam melayani konsumen.
- e) Jujur, andal, tepat dan jujur.
- f) Keterampilan dalam komunikasi.

b. SPG Kosmetik

1) Fungsi atau tugas Sales Promotion Girl (SPG) secara umum adalah sebagai berikut :

- a) Membantu mengelola produk di area penjualan.
- b) Menawarkan Produk.
- c) Sampling Produk.
- d) Mencatat Penjualan.

2) Fungsi atau tugas Sales Promotion Girl Reguler (SPG Reguler) secara khusus adalah sebagai berikut :

- a) Membentuk kepercayaan pelanggan terhadap performance perusahaan (toko) dan kualitas barang yang dijual.
- b) Membantu memilihkan barang yang sesuai dengan apa yang di inginkan konsumen.

- c) Menjawab pertanyaan pelanggan dan melayani komplain dari pelanggan dengan baik.
- d) Menginformasikan kualitas barang sampai dengan cara perawatannya kepada pelanggan.
- e) Melaksanakan Standar layanan dengan baik.

c. Staff Gudang

Adapun tugas – tugas staff gudang adalah sebagai berikut:

- 1) Mengecek penerimaan barang yang memenuhi kualitas, kuantitas, dan kadaluarsa.
- 2) Memberi, menulis keterangan, tanggal terima, jumlah, harga (berdasarkan persetujuan manager).
- 3) Mengatur jumlah barang yang akan dipajang atau disimpan di gudang.
- 4) Mengatur grouping dan penyusunan barang di gudang.
- 5) Mengeluarkan barang ke toko jika barang di toko telah terjual.
- 6) Mengamankan barang.
- 7) Menjaga kebersihan gudang.

d. Pramuniaga

Tugas dan Tanggung Jawab Pramuniaga pada setiap pekerjaan, tentunya terdapat tugas dan tanggung jawab yang dibebankan pada diri setiap pekerja. Bagi seorang pramuniaga, tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan dapat dikelompokkan dalam 3 kategori besar, yakni:

1) *Displaying*

Seorang pramuniaga memiliki tugas untuk melakukan display barang dagangan yang ada di toko. Sekilas, tugas ini terlihat ringan, padahal tugas displaying barang tidak bisa dilakukan secara sembarangan.

2) *Controlling*

Selain bertugas untuk melakukan display produk, pramuniaga juga dituntut untuk mampu melakukan controlling atas produk-produk yang ada di sebuah toko.

3) *Service*

Meskipun telah disibukkan dengan pekerjaan displaying dan controlling produk, seorang pramuniaga masih harus siap sedia untuk melayani konsumen. Ketika ada konsumen yang bertanya terkait lokasi atau kegunaan produk, seorang pramuniaga wajib memberikan informasi yang tepat. Pramuniaga juga harus bisa bersikap ramah terhadap konsumen, bahkan terhadap konsumen yang berlaku tidak menyenangkan sekalipun. Sikap ramah ini penting untuk menjaga agar konsumen tetap loyal pada toko tempatnya bekerja. Sayangnya, masih ada saja oknum-oknum pramuniaga yang seringkali melupakan tugas service ini ketika berhadapan dengan konsumen.

5. Kebijakan perusahaan dalam pemberian motivasi

Kebijakan perusahaan dalam pemberian motivasi untuk seluruh karyawan wajib dilakukan dalam jangka waktu satu bulan sekali dengan durasi waktu kurang lebih 2 jam. Motivasi diberikan dengan cara mengumpulkan seluruh karyawan di suatu ruangan, kemudian diberi arahan, motivasi, ataupun hal-hal yang perlu dikoreksi agar karyawan bisa mengevaluasi diri apakah kinerja mereka sudah sesuai aturan atau belum. Materi yang dimotivasikan biasanya terkait semangat kerja, disiplin kerja, tanggungjawab dalam pekerjaan. Selain itu pimpinan juga memberi kesempatan karyawan untuk menyampaikan pendapatnya untuk memotivasi sesama karyawan. Menurut pimpinan Toserba Amanah Kabupaten Tulungagung efektifitas atau dampak dari motivasi yang rutin dilakukan ini sangat berdampak baik bagi kinerja karyawan. Karena dengan motivasi inilah karyawan bisa dikendalikan kinerjanya sesuai dengan tata tertib dan tujuan perusahaan.

6. Kebijakan perusahaan dalam pemberian kompensasi.

Kompensasi yang berlaku pada Toserba Amanah Kabupaten Tulungagung adalah dengan kebijakan pemberian gaji dan tunjangan hari raya. Kebijakan pemberian gaji diberikan setiap 1 bulan sekali, tepatnya di akhir bulan dan biasanya pemberian gaji diberikan karyawan setelah motivasi diberikan. Sistem penggajian perusahaan ini adalah sesuai dengan lamanya karyawan bekerja di

perusahaan tersebut. Yakni penggajian pertama sebesar Rp.700.000,00. Setelah 3 bulan berjalan, apabila terdapat peningkatan dalam kinerja maka gaji akan ditambah menjadi sebesar Rp.850.000,00. Dan apabila karyawan sudah profesional dalam bekerja dan sudah bekerja di perusahaan tersebut dengan jangka waktu yang relatif lama maka pemberian gaji sebesar Rp.1.000.000,00. Untuk kebijakan terkait tunjangan hari raya pimpinan memberikan uang saku Rp.250.000,00, parcel, dan bahan pokok. Tunjangan diberikan sama rata ke seluruh karyawan.

7. Kebijakan perusahaan menghadapi karakteristik individu karyawan.

Karakteristik individu karyawan yang berbeda menjadikan hal penting yang perlu diperhatikan perusahaan. Implementasi karakteristik individu terkait usia, pendidikan, pengalaman kerja, dan keahlian perlu dipertimbangkan perusahaan agar dapat menempatkan karyawannya sesuai dengan pekerjaannya. Pengalaman kerja karyawan sebagai kasir, staff gudang, dan SPG kosmetik memungkinkan karyawan tersebut untuk ditempatkan dalam posisi tersebut.

B. Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah semua karyawan Toserba Amanah Kabupaten Tulungagung. Cara penarikannya dengan menggunakan angket yang akan dibagikan kepada responden sebanyak 46 karyawan

Toserba Amanah. Dan responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kelamin, usia karyawan, dan tingkat pendidikan terakhir karyawan. Angket yang dibagikan terdiri dari 3 variabel yaitu motivasi kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan dengan jumlah pertanyaan sebanyak 21 butir di dalam angket.

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Gambar 4.2
Jenis Kelamin Responden

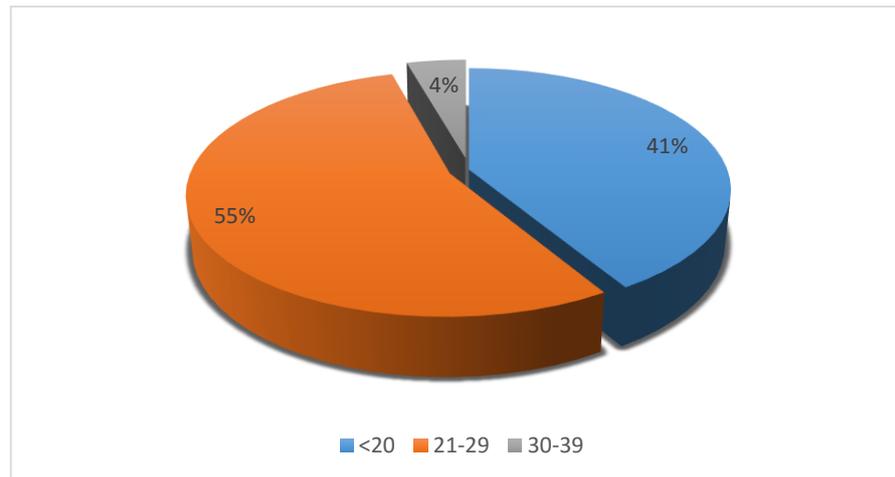


Sumber: Data primer yang diolah, 2019.

Berdasarkan gambar 4.2 dapat diketahui bahwa dari 46 responden, jumlah responden yang berjenis kelamin laki – laki adalah sebanyak 13 responden atau 28%. Dan jumlah responden yang berjenis kelamin perempuan adalah sebanyak 33 orang, atau 72%. Dengan demikian data diatas menunjukkan bahwa jumlah karyawan Toserba Amanah mayoritas perempuan.

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia Karyawan.

Gambar 4.3
Usia Responden

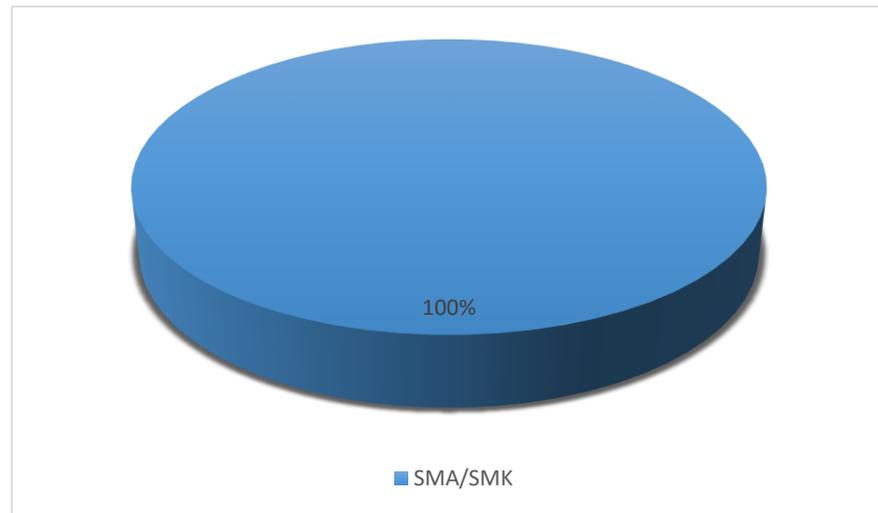


Sumber: Data primer yang diolah, 2019.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 46 responden, jumlah responden yang berusia < 20 tahun sebanyak 19 responden, atau 41%, 21 -29 tahun sebanyak 25 responden, atau 55%, 30-39 sebanyak 2 responden atau 4%. Dengan demikian, data tersebut menunjukkan bahwa karyawan bekerja di Toserba Amanah Kabupaten Tulungagung mayoritas berusia sekitar 21-29 tahun.

8. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.

Gambar 4.4
Tingkat pendidikan



Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 46 responden, jumlah responden yang memiliki pendidikan tingkat SMA/SMK sebanyak 46 orang atau 100%. Dengan demikian data tersebut menunjukkan bahwa tingkat pendidikan seluruh karyawan Toserba Amanah Kabupaten Tulungagung adalah lulusan SMA/ SMK.

C. Deskripsi Data

1. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X_1)

- a. Hasil kuesioner pernyataan (item_1) indikator kinerja.

Tabel 4.3

Hasil Kuesioner (item_1) Variabel Motivasi Kerja

Item Pernyataan	Jawaban				
	STS	TS	KS	S	SS
Saya bekerja umumnya disebabkan oleh tuntutan kebutuhan ekonomi	-	2	14	22	8
Presentase	0	4,4	30,4	47,8	17,4

Sumber: Data primer diolah dengan IBM SPSS Statistic. 22, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 (4,4%), kurang setuju sebanyak 14 (30,4%), setuju sebanyak 22 (47,8%), dan sangat setuju sebanyak 8 (17,4%). Artinya responden cenderung setuju bahwa mereka bekerja umumnya disebabkan oleh tuntutan kebutuhan ekonomi.

- b. Hasil kuesioner pernyataan (item_2) indikator pengembangan.

Tabel 4.4

Hasil Kuesioner (item_2) Variabel Motivasi Kerja

Item Pernyataan	Jawaban				
	STS	TS	KS	S	SS
Pimpinan mengembangkan kemampuan kinerja saya dalam bekerja sebagai karyawan	-	-	5	26	15
Presentase	0	0	10,9	56,5	32,6

Sumber: Data primer diolah dengan IBM SPSS Statistic. 22, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 (10,9%), setuju sebanyak 26

(56,5%), dan sangat setuju sebanyak 15 (32,6%). Artinya responden cenderung setuju bahwa pimpinan telah mengembangkan kemampuan kinerja mereka dalam bekerja sebagai karyawan.

- c. Hasil kuesioner pernyataan (item_3) indikator penghargaan.

Tabel 4.5
Hasil Kuesioner (item_3) Variabel Motivasi Kerja

Item Pernyataan	Jawaban				
	STS	TS	KS	S	SS
Penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi saya untuk bekerja lebih keras	-	-	2	30	14
Presentase	0	0	4,3	65,2	30,5

Sumber: Data primer diolah dengan IBM SPSS Statistic. 22, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 (4,3%), setuju sebanyak 30 (65,2%), dan sangat setuju sebanyak 14 (30,5%). Artinya responden cenderung setuju bahwa pemberian penghargaan dapat memotivasi mereka untuk bekerja lebih keras.

- d. Hasil kuesioner pernyataan (item_4) indikator pengembangan.

Tabel 4.6
Hasil Kuesioner (item_4) Variabel Motivasi Kerja

Item Pernyataan	Jawaban				
	STS	TS	KS	S	SS
Pimpinan mengajak berkomunikasi dan memberi dorongan semangat dalam kinerja karyawan	-	-	4	21	21
Presentase	0	0	8,6	45,7	45,7

Sumber: Data primer diolah dengan IBM SPSS Statistic. 22, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 (8,6%), setuju sebanyak 21 (45,7%), dan sangat setuju sebanyak 21 (45,7%). Artinya responden cenderung setuju bahwa pimpinan telah mengajak berkomunikasi dan memberi dorongan semangat dalam kinerja mereka.

- e. Hasil kuesioner pernyataan (item_5) indikator keterlibatan.

Tabel 4.7
Hasil Kuesioner (item_5) Variabel Motivasi Kerja

Item Pernyataan	Jawaban				
	STS	TS	KS	S	SS
Pimpinan selalu berupaya untuk mendiskusikan dengan karyawan khususnya pada karyawan yang bermasalah	-	-	1	29	16
Presentase	0	0	2,2	63	34,8

Sumber: Data primer diolah dengan IBM SPSS Statistic. 22, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 (2,2%), setuju sebanyak 29 (63%), dan sangat setuju sebanyak 16 (34,8%). Artinya responden cenderung setuju bahwa pimpinan selalu berupaya untuk mendiskusikan kepada karyawan yang bermasalah.

- f. Hasil kuesioner pernyataan (item_6) indikator tantangan.

Tabel 4.8
Hasil Kuesioner (item_6) Variabel Motivasi Kerja

Item Pernyataan	Jawaban				
	STS	TS	KS	S	SS
Dengan adanya tantangan dalam lingkup kerja, mampu menjadi dorongan bagi saya untuk lebih giat bekerja	-	1	4	25	16
Presentase	0	2,2	8,7	54,3	34,8

Sumber: Data primer diolah dengan IBM SPSS Statistic. 22, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 (2,2%) kurang setuju sebanyak 4 (8,7%), setuju sebanyak 25 (54,3%), dan sangat setuju sebanyak 16 (34,8%). Artinya responden cenderung setuju bahwa dengan adanya tantangan dalam lingkup kerja, mampu memotivasi mereka untuk lebih giat bekerja.

- g. Hasil kuesioner pernyataan (item_7) indikator pengembangan.

Tabel 4.9
Hasil Kuesioner (item_7) Variabel Motivasi Kerja

Item Pernyataan	Jawaban				
	STS	TS	KS	S	SS
Pimpinan perhatian dalam kinerja saya	-	1	5	26	14
Presentase	0	2,2	10,9	56,4	30,4

Sumber: Data primer diolah dengan IBM SPSS Statistic. 22, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 (2,2%) kurang setuju sebanyak 5 (10,9%), setuju sebanyak 26 (56,4%), dan sangat setuju sebanyak 14 (30,4%). Artinya responden cenderung setuju bahwa pimpinan perhatian dalam kinerja mereka.

2. Deskripsi Variabel Kompensasi (X₂)

- a. Hasil kuesioner pernyataan (item_1) indikator pelatihan dan pengembangan.

Tabel 4.10
Hasil Kuesioner (item_1) Variabel Kompensasi

Item Pernyataan	Jawaban				
	STS	TS	KS	S	SS
Adanya program pelatihan dan pengembangan dapat meningkatkan kinerja saya	-	-	4	27	15
Presentase	0	0	8,7	58,7	32,6

Sumber: Data primer diolah dengan IBM SPSS Statistic. 22, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 (8,7%), setuju sebanyak 27 (58,7%), dan sangat setuju sebanyak 15 (32,6%). Artinya responden cenderung setuju bahwa dengan adanya program pelatihan dan pengembangan dapat meningkatkan kinerja.

- b. Hasil kuesioner pernyataan (item_2) indikator gaji.

Tabel 4.11
Hasil Kuesioner (item_2) Variabel Kompensasi

Item Pernyataan	Jawaban				
	STS	TS	KS	S	SS
Perusahaan memberikan kenaikan gaji pada waktu tertentu	-	4	6	24	12
Presentase	0	8,7	13	52,2	26,1

Sumber: Data primer diolah dengan IBM SPSS Statistic. 22, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 (8,7%), kurang setuju sebanyak 6 (13%), setuju sebanyak 24 (52,2%), dan sangat setuju sebanyak 12 (26,1%). Artinya responden cenderung setuju bahwa perusahaan dapat memberikan kenaikan gaji pada waktu tertentu.

- c. Hasil kuesioner pernyataan (item_3) indikator gaji.

Tabel 4.12
Hasil Kuesioner (item_3) Variabel Kompensasi

Item Pernyataan	Jawaban				
	STS	TS	KS	S	SS
Saya merasa cukup dengan gaji yang saya terima	-	1	13	22	10
Presentase	0	2,2	28,3	47,8	21,7

Sumber: Data primer diolah dengan IBM SPSS Statistic. 22, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 (2,2%), kurang setuju sebanyak 13 (28,3 %), setuju sebanyak 22 (47,8%), dan sangat setuju sebanyak 10 (21,7%). Artinya responden cenderung setuju bahwa mereka merasa cukup dengan gaji yang diterima.

- d. Hasil kuesioner pernyataan (item_4) indikator insentif.

Tabel 4.13
Hasil Kuesioner (item 4) Variabel Kompensasi

Item Pernyataan	Jawaban				
	STS	TS	KS	S	SS
Jika saya tidak bekerja saya tidak mendapat upah	-	-	5	35	6
Presentase	0	0	10,9	76,1	13

Sumber: Data primer diolah dengan IBM SPSS Statistic. 22, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 (10,9%), setuju sebanyak 35 (76,1%), dan sangat setuju sebanyak 6 (13%). Artinya responden cenderung setuju bahwa jika mereka tidak bekerja, mereka tidak mendapatkan upah dari perusahaan.

- e. Hasil kuesioner pernyataan (item_5) indikator gaji.

Tabel 4.14
Hasil Kuesioner (item_5) Variabel Kompensasi

Item Pernyataan	Jawaban				
	STS	TS	KS	S	SS
Gaji yang saya dapatkan secara keseluruhan sesuai dengan usaha	-	3	10	28	5
Presentase	0	6,5	21,7	60,9	10,9

Sumber: Data primer diolah dengan IBM SPSS Statistic. 22, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 (6,5%), kurang setuju sebanyak 10 (21,7%), setuju sebanyak 28 (60,9%), dan sangat setuju sebanyak 5 (10,9%). Artinya responden cenderung setuju bahwa gaji yang mereka dapatkan secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang mereka lakukan dalam bekerja.

- f. Hasil kuesioner pernyataan (item_6) indikator insentif.

Tabel 4.15
Hasil Kuesioner (item_6) Variabel Kompensasi

Item Pernyataan	Jawaban				
	STS	TS	KS	S	SS
Saya tidak mengharapkan sebuah penghargaan dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan	-	2	13	21	10
Presentase	0	4,3	28,3	45,7	21,7

Sumber: Data primer diolah dengan IBM SPSS Statistic. 22, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 (4,3%), kurang setuju sebanyak 13 (28,3%), setuju sebanyak 21 (45,7%), dan sangat setuju sebanyak 10 (21,7%). Artinya responden cenderung setuju bahwa mereka

tidak mengharapkan sebuah penghargaan dalam setiap pekerjaan yang mereka kerjakan.

- g. Hasil kuesioner pernyataan (item_7) indikator bonus.

Tabel 4.16
Hasil Kuesioner (item_7) Variabel Kompensasi

Item Pernyataan	Jawaban				
	STS	TS	KS	S	SS
Tunjangan hari raya yang diberikan perusahaan cukup memuaskan saya	-	-	3	28	15
Presentase	0	0	6,5	60,9	32,6

Sumber: Data primer diolah dengan IBM SPSS Statistic. 22, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 (6,5%), setuju sebanyak 28 (60,9%), dan sangat setuju sebanyak 15 (32,6%). Artinya responden cenderung setuju bahwa mereka merasa cukup puas dengan tunjangan hari raya yang diberikan perusahaan.

3. Deskripsi Variabel Karakteristik Individu

- a. Hasil kuesioner pernyataan (item_1) indikator kemampuan .

Tabel 4.17
Hasil Kuesioner (item_1) Variabel Karakteristik Individu

Item Pernyataan	Jawaban				
	STS	TS	KS	S	SS
Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan	-	-	14	31	1
Presentase	0	0	30,4	67,4	2,2

Sumber: Data primer diolah dengan IBM SPSS Statistic. 22, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 14 (30,4%), setuju sebanyak 31 (67,4%), dan sangat setuju sebanyak 1 (2,2%). Artinya responden

cenderung setuju bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan.

- b. Hasil kuesioner pernyataan (item_2) indikator kemampuan.

Tabel 4.18
Hasil Kuesioner (item_2) Variabel Karakteristik Individu

Item Pernyataan	Jawaban				
	STS	TS	KS	S	SS
Saya memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keahlian tanpa bantuan orang lain	-	-	3	41	2
Presentase	0	0	6,5	89,1	4,4

Sumber: Data primer diolah dengan IBM SPSS Statistic. 22, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 (6,5%), setuju sebanyak 41 (89,1%), dan sangat setuju sebanyak 2 (4,4%). Artinya responden cenderung setuju bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keahlian tanpa bantuan orang lain

- c. Hasil kuesioner pernyataan (item_3) indikator kemampuan .

Tabel 4.19
Hasil Kuesioner (item_3) Variabel Karakteristik Individu

Item Pernyataan	Jawaban				
	STS	TS	KS	S	SS
Saya mampu mengoperasikan peralatan yang berhubungan dengan pekerjaan	-	-	3	41	2
Presentase	0	0	6,5	89,1	4,4

Sumber: Data primer diolah dengan IBM SPSS Statistic. 22, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 (6,5%), setuju sebanyak 41

(89,1%), dan sangat setuju sebanyak 2 (4,4%). Artinya responden cenderung setuju bahwa mereka mampu mengoperasikan peralatan yang berhubungan dengan pekerjaan.

d. Hasil kuesioner pernyataan (item_4) indikator sikap .

Tabel 4.20

Hasil Kuesioner (item_4) Variabel Karakteristik Individu

Item Pernyataan	Jawaban				
	STS	TS	KS	S	SS
Saya menjalin komunikasi dengan unit kerja lainnya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan	-	-	1	37	8
Presentase	0	0	2,2	80,4	17,4

Sumber: Data primer diolah dengan IBM SPSS Statistic. 22, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 (2,2%), setuju sebanyak 37 (80,4%), dan sangat setuju sebanyak 8 (17,4%). Artinya responden cenderung setuju bahwa mereka mampu menjalin komunikasi dengan unit kerja lainnya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

e. Hasil kuesioner pernyataan (item_5) indikator minat.

Tabel 4.21

Hasil Kuesioner (item_5) Variabel Karakteristik Individu

Item Pernyataan	Jawaban				
	STS	TS	KS	S	SS
Bagi saya kesesuaian pekerjaan dengan keahlian sangat diperlukan dalam bekerja	-	-	1	36	9
Presentase	0	0	2,2	78,3	19,6

Sumber: Data primer diolah dengan IBM SPSS Statistic. 22, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 (2,2%), setuju sebanyak 36 (78,3%), dan sangat setuju sebanyak 9 (19,6%). Artinya responden cenderung setuju bahwa mereka merasa kesesuaian pekerjaan dengan keahlian sangat diperlukan dalam bekerja.

f. Hasil kuesioner pernyataan (item_6) indikator sikap.

Tabel 4.22
Hasil Kuesioner (item_6) Variabel Karakteristik Individu

Item Pernyataan	Jawaban				
	STS	TS	KS	S	SS
Saya senang apabila ada karyawan baru yang bergabung dalam perusahaan.	-	-	2	30	14
Presentase	0	0	4,4	65,2	30,4

Sumber: Data primer diolah dengan IBM SPSS Statistic. 22, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 (4,4%), setuju sebanyak 30 (65,2%), dan sangat setuju sebanyak 14 (30,4%). Artinya responden cenderung setuju bahwa mereka merasa senang apabila ada karyawan baru yang bergabung dalam perusahaan.

g. Hasil kuesioner pernyataan (item_7) indikator sikap.

Tabel 4.23
Hasil Kuesioner (item_1) Variabel Karakteristik Individu

Item Pernyataan	Jawaban				
	STS	TS	KS	S	SS
Saya membantu karyawan baru beradaptasi dengan perusahaan	-	-	1	31	14
Presentase	0	0	2,2	67,4	30,4

Sumber: Data primer diolah dengan IBM SPSS Statistic. 22, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 (2,2%), setuju sebanyak 31 (67,4%), dan sangat setuju sebanyak 14 (30,4%). Artinya responden cenderung setuju bahwa mereka dapat membantu karyawan baru beradaptasi dengan perusahaan.

4. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

- a. Hasil kuesioner pernyataan (item_1) indikator kualitas kerja.

Tabel 4.24
Hasil Kuesioner (item_1) Variabel Kinerja Karyawan

Item Pernyataan	Jawaban				
	STS	TS	KS	S	SS
Saya bekerja sesuai dengan tata tertib dan mutu perusahaan	-	-	1	25	20
Presentase	0	0	2,2	54,3	43,5

Sumber: Data primer diolah dengan IBM SPSS Statistic. 22, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 (2,2%), setuju sebanyak 25 (54,3%), dan sangat setuju sebanyak 20 (43,5%). Artinya responden cenderung setuju bahwa mereka bekerja sesuai dengan tata tertib dan mutu perusahaan.

- b. Hasil kuesioner pernyataan (item_2) indikator efektivitas.

Tabel 4.25
Hasil Kuesioner (item_2) Variabel Kinerja Karyawan

Item Pernyataan	Jawaban				
	STS	TS	KS	S	SS
Saya selalu hadir dalam bekerja jikalau tidak hadir saya memiliki alasan yang cukup jelas untuk tidak hadir	-	-	1	25	20
Presentase	0	0	2,2	54,3	43,5

Sumber: Data primer diolah dengan IBM SPSS Statistic. 22, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 (2,2%), setuju sebanyak 25 (54,3%), dan sangat setuju sebanyak 20 (43,5%). Artinya responden cenderung setuju bahwa mereka selalu hadir dalam bekerja jikalau tidak hadir mereka memiliki alasan yang cukup jelas untuk tidak hadir (izin).

- c. Hasil kuesioner pernyataan (item_3) indikator ketepatan waktu.

Tabel 4.26
Hasil Kuesioner (item_3) Variabel Kinerja Karyawan

Item Pernyataan	Jawaban				
	STS	TS	KS	S	SS
Saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja dan tidak pernah terlambat tanpa alasan yang jelas	-	-	2	27	17
Presentase	0	0	4,3	58,7	37

Sumber: Data primer diolah dengan IBM SPSS Statistic. 22, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 (4,3%), setuju sebanyak 27 (58,7%), dan sangat setuju sebanyak 17 (37%). Artinya responden cenderung setuju bahwa mereka selalu datang tepat waktu dalam bekerja dan tidak pernah terlambat tanpa alasan yang jelas.

- d. Hasil kuesioner pernyataan (item_4) indikator kualitas kerja

Tabel 4.27
Hasil Kuesioner (item_4) Variabel Kinerja Karyawan

Item Pernyataan	Jawaban				
	STS	TS	KS	S	SS
Saya selalu teliti dan hati-hati untuk menghindari kesalahan dalam pekerjaan	-	-	1	29	16
Presentase	0	0	2,2	63	34,8

Sumber: Data primer diolah dengan IBM SPSS Statistic. 22, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 (2,2%), setuju sebanyak 29 (63%), dan sangat setuju sebanyak 16 (34,8%). Artinya responden cenderung setuju bahwa mereka selalu teliti dan hati-hati untuk menghindari kesalahan dalam pekerjaan.

e. Hasil kuesioner pernyataan (item_5) indikator kualitas kerja.

Tabel 4.28
Hasil Kuesioner (item_5) Variabel Kinerja Karyawan

Item Pernyataan	Jawaban				
	STS	TS	KS	S	SS
Saya selalu cekatan dan tanggap terhadap pelanggan yang membutuhkan bantuan	-	-	6	24	16
Presentase	0	0	13	52,2	34,8

Sumber: Data primer diolah dengan IBM SPSS Statistic. 22, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 (13%), setuju sebanyak 24 (52,2%), dan sangat setuju sebanyak 16 (34,8%). Artinya responden cenderung setuju bahwa mereka selalu selalu cekatan dan tanggap terhadap pelanggan yang membutuhkan bantuan.

f. Hasil kuesioner pernyataan (item_6) indikator kualitas kerja

Tabel 4.29
Hasil Kuesioner (item_6) Variabel Kinerja Karyawan

Item Pernyataan	Jawaban				
	STS	TS	KS	S	SS
Saya memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan	-	-	2	22	22
Presentase	0	0	4,4	47,8	47,8

Sumber: Data primer diolah dengan IBM SPSS Statistic. 22, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 (4,4%), setuju sebanyak 22 (47,8%), dan sangat setuju sebanyak 22 (47,8%). Artinya responden cenderung setuju bahwa mereka memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan.

- g. Hasil kuesioner pernyataan (item_7) indikator kualitas kerja.

Tabel 4.30
Hasil Kuesioner (item_7) Variabel Kinerja Karyawan

Item Pernyataan	Jawaban				
	STS	TS	KS	S	SS
Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu	-	-	2	24	20
Presentase	0	0	4,3	52,2	43,5

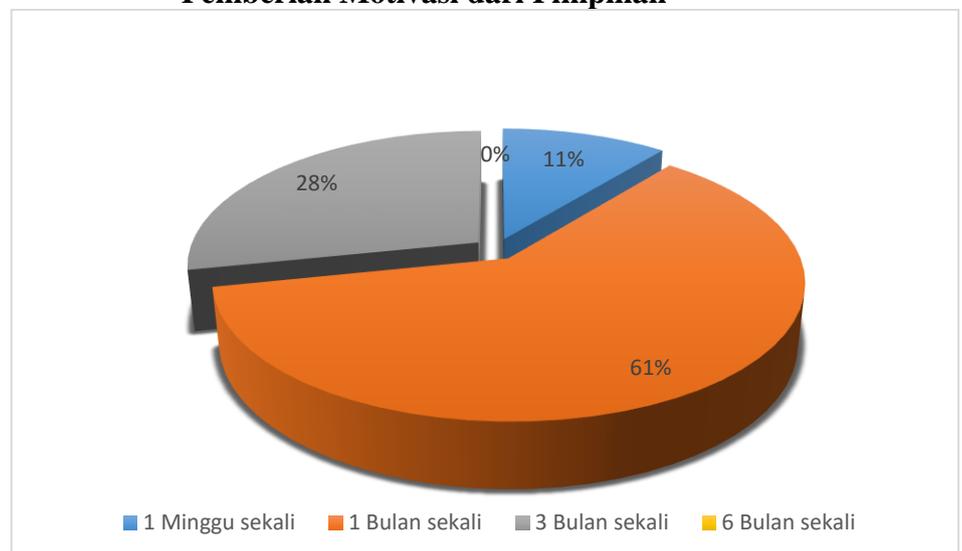
Sumber: Data primer diolah dengan IBM SPSS Statistic. 22, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 (4,3%), setuju sebanyak 24 (52,2%), dan sangat setuju sebanyak 20 (43,5%). Artinya responden cenderung setuju bahwa mereka selalu menyelesaikan tugas tepat waktu.

4. Pemberian motivasi kerja dari pimpinan.
- a. Pimpinan selalu mengadakan evaluasi kerja terhadap karyawan setiap satu bulan sekali. Dalam evaluasi tersebut pimpinan memberikan motivasi kerja serta dorongan untuk seluruh karyawan Toserba Amanah agar bekerja lebih baik lagi. Menurut penelitian yang saya lakukan dengan diberikannya motivasi kerja setiap satu bulan sekali telah sedikit membawa perubahan

dalam kinerja karyawan, yakni karyawan dapat terdorong 45% ketika sudah diberi motivasi oleh pimpinan. Adapun pertanyaan untuk karyawan mengenai seberapa sering pimpinan memberikan motivasi, yakni: “Dalam pemberian motivasi sebaiknya dilakukan berapa kali?”. Dibawah ini adalah gambaran jawaban responden dari pertanyaan diatas:

Gambar 4.5
Pemberian Motivasi dari Pimpinan



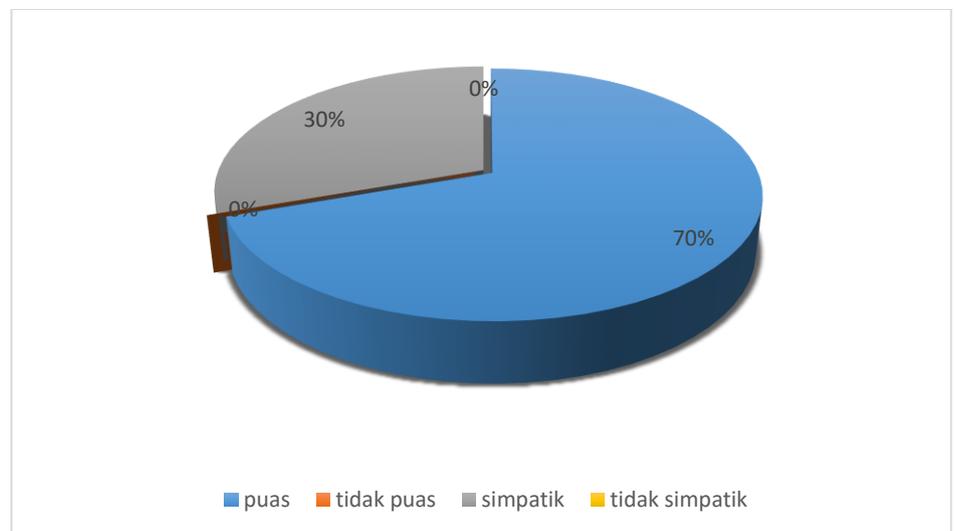
Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan gambar 4.5 menunjukkan bahwa karyawan menginginkan pemberian motivasi dari pimpinan, dan yang memilih dalam 1 minggu sekali sebanyak 5 orang atau 11%, 1 bulan sekali sebanyak 28 orang atau 61%, 3 bulan sekali sebanyak 13 orang atau 28%, dan 6 bulan sekali sebanyak 0 orang atau 0%. Jadi dapat disimpulkan karyawan Toserba

Amanah mayoritas memilih pemberian motivasi kerja diberikan 1 bulan sekali.

- b. Tingkat respon karyawan terhadap pemberian motivasi dari pimpinan dapat dilihat dari gambar di bawah ini:

Gambar 4.6
Respon Karyawan Terhadap Pemberian Motivasi dari Pimpinan



Sumber: Data primer yang diolah, 2019

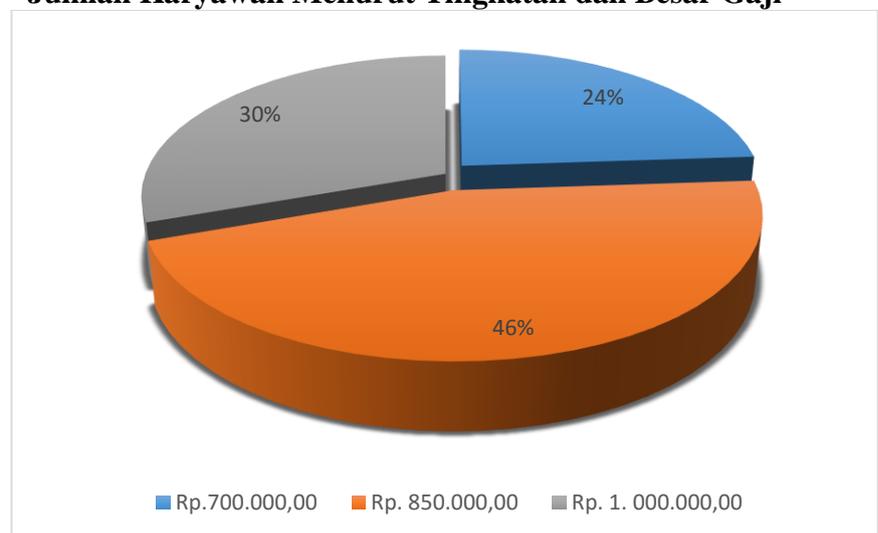
Berdasarkan gambar 4.6 dapat diketahui bahwa tingkat respon karyawan terhadap pemberian motivasi kerja dari pimpinan yang merasa puas sebanyak 32 orang atau 70%, tidak puas sebanyak 0 orang atau 0%, simpatik sebanyak 14 orang atau 30%, dan tidak simpatik sebanyak 0 orang atau 0%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan memberi respon puas dengan diberikannya motivasi kerja dari pimpinan.

5. Pemberian kompensasi dari pimpinan.

a. Gaji

Pemberian sistem gaji yang diberikan perusahaan adalah dengan ukuran seberapa lama karyawan tersebut bekerja di perusahaan. Gaji pertama yang dikeluarkan untuk karyawan pemula sebesar Rp. 700.000,00. Dan 3 bulan selanjutnya dinaikkan sebesar Rp. 150.000,00 dengan jumlah gaji Rp. 850.000,00. Kemudian 5 bulan selanjutnya gaji dinaikkan lagi sebesar Rp. 150.000,00 dengan jumlah gaji Rp. 1.000.000,00 setiap bulan. Dibawah ini jumlah karyawan menurut tingkatan dan besar gaji:

Gambar 4.7
Jumlah Karyawan Menurut Tingkatan dan Besar Gaji



Berdasarkan diagram diatas dapat diketahui bahwa jumlah karyawan pemula sebanyak 11 orang atau 24% dengan gaji Rp. 700.000,00 , diatas karyawan pemula yang sudah bekerja selama 3 bulan lebih sebanyak 21 orang atau

46% dengan gaji sebesar Rp. 850.000,00. Dan karyawan senior sebanyak 14 orang atau 30% dengan gaji sebanyak Rp. 1.000.000,00. Jadi dapat disimpulkan gaji yang diberikan perusahaan mayoritas sebesar Rp. 850.000,00 sesuai tingkatan lama karyawan bekerja yaitu lebih dari 3 bulan.

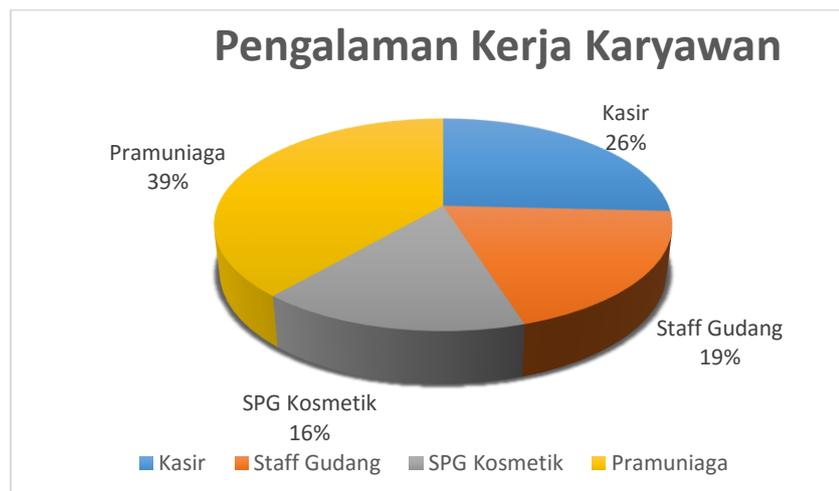
b. Tunjangan Hari Raya

Kompensasi dalam bentuk tunjangan Hari Raya yang diberikan perusahaan adalah berupa sembako, parsell, dan sejumlah uang THR yang diberikan secara menyeluruh sama rata ke semua kawryaan Toserba Amanah.

6. Karakteristik individu karyawan Toserba Amanah.

Dibawah ini merupakan jumlah karyawan berpengalaman di bidang kasir, staff gudang, dan SPG kosmetik.

Gambar 4.8
Jumlah Karyawan Menurut Pengalaman Kerja



Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui jumlah pengalaman karyawan di bidang pramuniaga sebanyak 12 orang

atau 39%, kasir sebanyak 7 orang atau 26%, staff gudang sebanyak 6 orang atau 19%, dan SPG kosmetik sebanyak 4 orang atau 16%.

D. Pengujian Hipotesis

1. Uji Keabsahan Data

a. Uji Validitas

Uji validitas akan menguji masing – masing variabel dalam penelitian ini, dimana terdapat 21 butir pertanyaan yang harus dijawab responden. Ukuran keterkaitan antar butir pertanyaan ini umumnya dicerminkan oleh korelasi jawaban pertanyaan. Pertanyaan yang memiliki korelasi rendah dengan butir pertanyaan yang lain, dinyatakan sebagai pertanyaan yang tidak valid. Dan metode yang sering digunakan untuk memberikan penilaian terhadap validitas kuesioner adalah korelasi produk momen (*moment product correlation pearson correlation*) antara skor setiap butir pertanyaan dengan skor total, sehingga sering disebut sebagai inter item total correlation. Ketentuan validitas instrument sah apabila r hitung lebih besar dari r kritis (0,30) atau bila korelasi tiap variabel positif dan besarnya 0,3 ke atas maka faktor tersebut merupakan konstruk yang kuat.

b. Uji Reliabilitas

Realibilitas instrument adalah hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Realibilitas instrument diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach's* 0 sampai 1. Skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas range yang sama, maka kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai *Alpha Cronbach's* 0,00 s.d 0,20, berarti kurang reliable.
- 2) Nilai *Alpha Cronbach's* 0,21 s.d 0,40, berarti agak reliable.
- 3) Nilai *Alpha Cronbach's* 0,41 s.d 0,60, berarti cukup reliable.
- 4) Nilai *Alpha Cronbach's* 0,61 s.d 0,80, berarti reliable.
- 5) Nilai *Alpha Cronbach's* 0,81 s.d 1,00, berarti sangat reliable.

Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Alpha Cronbach's* $> 0,060$.⁷⁵ Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hasil pengujian validitas dan reliabilitas data adalah sebagai berikut:

⁷⁵Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik...*, hal. 97.

a) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Tabel 4.31
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_1	25,54	5,676	,302	,705
item_2	25,11	5,299	,597	,620
item_3	25,07	5,751	,541	,642
item_4	24,96	5,554	,479	,651
item_5	25,00	6,311	,324	,689
item_6	25,11	5,788	,344	,687
item_7	25,17	5,702	,370	,680

Sumber: Data primer diolah dengan IBM SPSS Statistic.22, 2019

Berdasarkan tabel 4.31 dapat diketahui bahwa seluruh item adalah valid, karena *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dibanding 0,3.

Tabel 4.32
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,702	7

Sumber: Data primer diolah dengan IBM SPSS Statistic.22, 2019

Berdasarkan tabel 4.32, *Reliability Statistic* diatas, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,702 yang berarti bahwa konstruk pertanyaan yang merupakan variabel motivasi kerja (X_1) adalah reliable atau dapat dipercaya, karena angka dari *Cronbach's Alpha* $0,702 > 0,60$.

b) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompensasi (X₂)**Tabel 4.33****Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X₂)**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_1	23,74	8,330	,369	,750
item_2	24,02	6,822	,530	,719
item_3	24,09	6,926	,610	,698
item_4	23,96	8,709	,351	,753
item_5	24,22	7,241	,554	,712
item_6	24,13	7,183	,487	,729
item_7	23,72	8,163	,452	,736

Sumber: Data primer diolah dengan IBM SPSS Statistic.22, 2019

Berdasarkan tabel 4.33 dapat diketahui bahwa seluruh item adalah valid, karena *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dibanding 0,3.

Tabel 4.34**Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi (X₂)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,759	7

Sumber: Data primer diolah dengan IBM SPSS Statistic.22, 2019

Berdasarkan tabel 4.34, *Reliability Statistic* diatas, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0, 759 yang berarti bahwa konstruk pertanyaan yang merupakan variabel kompensasi (X₂) adalah reliable atau dapat dipercaya, karena angka dari *Cronbach's Alpha* $0,759 > 0,60$.

c) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Karakteristik Individu (X₃)

Tabel 4.35
Hasil Uji Validitas Variabel Karakteristik Individu (X₃)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_1	25,03	3,070	,358	,608
item_2	24,74	3,296	,315	,620
item_3	25,86	3,107	,302	,623
item_4	24,71	3,195	,404	,601
item_5	24,69	3,117	,386	,602
item_6	25,51	2,958	,365	,606
item_7	25,50	3,099	,304	,623

Sumber: Data primer diolah dengan IBM SPSS Statistic.22, 2019

Berdasarkan tabel 4.35 dapat diketahui bahwa seluruh item adalah valid, karena *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dibanding 0,3.

Tabel 4.36
Hasil Uji Reliabilitas Karakteristik Individu (X₃)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha	N of Items
,662	,673	7

Sumber: Data primer diolah dengan IBM SPSS Statistic.22, 2019

Berdasarkan tabel 4.36, *Reliability Statistic* diatas, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,662 yang berarti bahwa konstruk pertanyaan yang merupakan karakteristik individu (X₃) adalah

reliable atau dapat dipercaya, karena angka dari *Cronbach's Alpha* $0,662 > 0,60$.

d) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.37
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_1	26,11	6,855	,517	,852
item_2	26,11	6,766	,552	,847
item_3	26,20	6,472	,641	,835
item_4	26,20	6,383	,747	,822
item_5	26,30	5,994	,669	,832
item_6	26,09	6,437	,620	,838
item_7	26,13	6,427	,633	,836

Sumber: Data primer diolah dengan IBM SPSS Statistic.22, 2019

Berdasarkan tabel 4.37 dapat diketahui bahwa seluruh item adalah valid, karena *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dibanding 0,3.

Tabel 4.38
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,858	7

Sumber: Data primer diolah dengan IBM SPSS Statistic.22, 2019

Berdasarkan tabel 4.38, *Reliability Statistic* diatas, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,858 yang berarti bahwa konstruk pertanyaan yang merupakan variabel kinerja karyawan (Y) adalah

reliable atau dapat dipercaya, karena angka dari *Cronbach's Alpha* $0,858 > 0,60$.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data dengan Kolmogorov- Smirnov

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Jika $\text{sig} > 0,05$ maka data berdistribusi dengan normal, jika $\text{sig} < 0,05$ maka data tidak berdistribusi secara normal.⁷⁶

Dalam peneliti ini, untuk menguji data berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan menggunakan uji *kolmogrof-smirnov*. Uji *kolmogrof-smirnov* merupakan jenis uji Nonparametrik bagian *Chi-square Test Goodness of Fit* yaitu untuk menguji kecocokan atau kesesuaian antara data observasi dengan data harapan.⁷⁷ Berikut adalah hasil pengujian dengan menggunakan pendekatan *Kolmogorov-Smirnov*:

⁷⁶V. Wiratna Sujarweni, *SPSS Untuk Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Pers, 2015), hal. 52-56

⁷⁷ Danang Sunyoto, *Analisis Data Ekonomi Dengan Menggunakan SPSS* (Jakarta: PT Indeks, 2013), hlm. 27

Tabel 4.39
Hasil Uji Normalitas Data dengan Kolmogorov- Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardize d Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,00054792
Most Extreme Differences	Absolute	,126
	Positive	,126
	Negative	-,076
Test Statistic		,126
Asymp. Sig. (2-tailed)		,065 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data primer diolah dengan IBM SPSS Statistic.22, 2019

Berdasarkan hasil uji normalitas data pada tabel *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dapat disimpulkan bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* dan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,126 dan 0,065 > 0,05. Dengan demikian dapat diartikan bahwa data berdistribusi dengan normal sehingga model regresi dapat digunakan untuk pengujian hipotesis

b. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas yaitu uji dalam asumsi klasik yang memiliki tujuan untuk mengetahui apakah suatu model regresi dapat dikatakan baik atau tidak. Secara konsep, multikolinearitas merupakan keadaan dimana terdapat dua variabel yang saling berkorelasi, dalam artian apakah terdapat kaitan serta hubungan

antara variabel-variabel independennya. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi kasus multikolinearitas. Untuk mengetahui apakah terdapat gejala multikolinearitas dapat dilihat dari dua hal berikut⁷⁸:

- 1) Melihat nilai *variance inflation factor* (VIF). Multikolinearitas terjadi jika nilai VIF berada diatas 10.
- 2) Mempunyai angka *tolerance* kurang dari 0,1. Angka *tolerance* yang kecil sama dengan angka VIF yang besar (karena $VIF = 1 / tolerance$) jadi dapat menunjukkan adanya multikolinearitas.

Tabel 4.40
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	,194	4,824				,040
motivasi_kerja	,419	,156	,397	2,682	,010	,461	2,168
kompensasi	,378	,137	,407	2,752	,009	,462	2,164
karakteristik_individu	,258	,115	,226	2,242	,030	,990	1,010

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Sumber: Data primer diolah dengan IBM SPSS Statistic.22, 2019

⁷⁸ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011), hlm. 91-113

Berdasarkan Coefficients pada tabel 4.40 dapat diketahui bahwa nilai VIF 2,168 untuk variabel motivasi (X_1) 2,164 untuk variabel kompensasi (X_2) dan 1,010 untuk variabel karakteristik individu (X_3). Hasil ini berarti variabel terbebas dari asumsi klasik multikolinieritas karena hasilnya kurang dari 10,00.

c. Uji Autokorelasi

Autokorelasi berarti terdapatnya korelasi antara anggota sampel atau data pengamatan yang diurutkan berdasarkan waktu, sehingga munculnya suatu datum dipengaruhi oleh datum sebelumnya. Autokorelasi muncul pada regresi yang menggunakan data berkala (*time series*).

Untuk mengetahui suatu persamaan regresi ada atau tidaknya korelasi dapat diuji dengan *Durbin-Watson* (DW) dengan aturan sebagai berikut:

- 1) Terjadi Autokorelasi positif jika nilai DW di bawah -2
($DW < -2$)
- 2) Tidak terjadi Autokorelasi, jika berada di antara -2 atau +2
($-2 < DW < +2$)
- 3) Terjadi autokorelasi negatif, jika nilai DW di atas -2
($DW > -2$).⁷⁹

Hasil dari uji autokorelasi untuk penelitian ini dapat dilihat pada tabel uji *Durbin Watson* sebagai berikut:

⁷⁹ Ali Mauludi, *Teknik Belajar Statistika...*, hal. 203.

Tabel 4.41
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,759 ^a	,576	,546	1,977	2,120

a. Predictors: (Constant), karakteristik_individu, kompensasi, motivasi_kerja

b. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Sumber: Data primer diolah dengan IBM SPSS Statistic.22, 2019

Dilihat dari tabel tersebut diatas menunjukkan nilai *Durbin Watson* sebesar 2,120 dimana nilai tersebut berada di atas -2 sampai +2, maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini terjadi Autokorelasi negatif dalam model regresi tersebut.

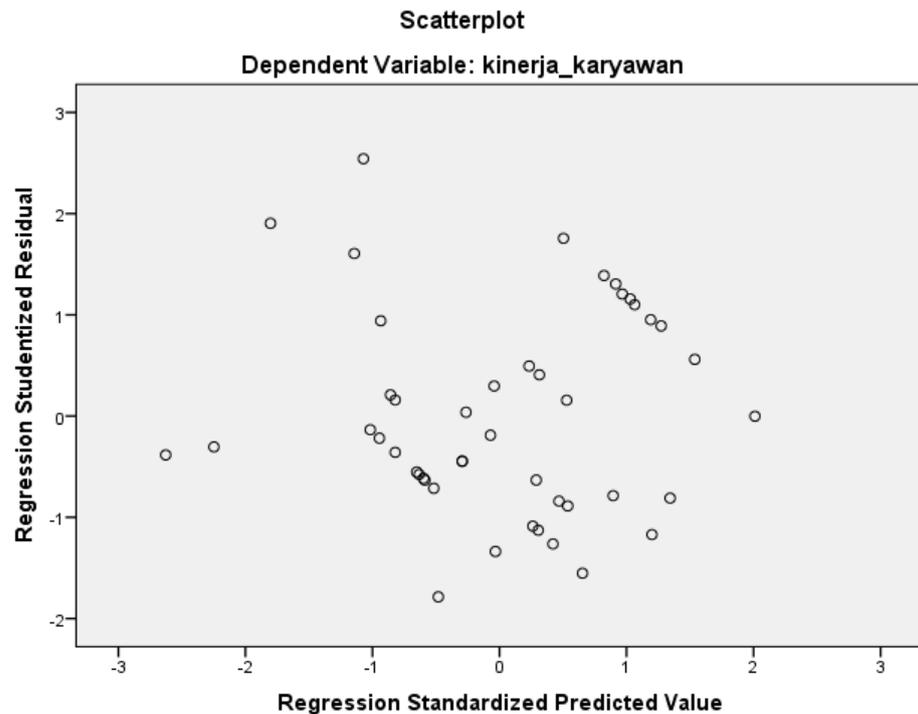
d. Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar Scatterplot model tersebut. Tidak terdapat heteroskedastisitas apabila:

- 1) Penyebaran titik – titik data sebaiknya tidak berpola
- 2) Titik – titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
- 3) Titik – titik data mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.⁸⁰

⁸⁰ Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik...*, hal. 70-80.

Gambar 4.9
Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer diolah dengan IBM SPSS Statistic.22, 2019

Hasil pengujian Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu atau titik – titik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan pengembangan dari analisis regresi sederhana. Analisis ini digunakan dalam penelitian dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas (motivasi kerja dan kompensasi) terhadap variabel terikat (kinerja

karyawan). Berikut ini adalah hasil dari pengolahan data dengan menggunakan program SPSS:

Tabel 4.42
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,410	4,824		,040	,968
	motivasi_kerja	,419	,156	,397	2,682	,010
	kompensasi	,378	,137	,407	2,752	,009
	karakteristik_individu	,258	,115	,226	2,242	,030

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Sumber: Data primer diolah dengan IBM SPSS Statistic.22, 2019

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda sebagaimana pada table 4.35, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5,410 + 0,419 (X_1) + 0,378 (X_2) + 0,258 (X_3)$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 5,410 menyatakan bahwa jika variabel motivasi kerja dan kompensasi dalam keadaan konstan/ tetap, maka kinerja karyawan sebesar 5,410.
- b. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,419 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,419 satuan. Dan sebaliknya jika

motivasi kerja turun sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan juga diprediksi mengalami penurunan sebesar 0,419 satuan dengan anggapan X_1 konstan/ tetap.

- c. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,378 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,378. Dan sebaliknya jika kompensasi turun sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan juga diprediksi mengalami penurunan sebesar 0,378 satuan dengan anggapan X_2 konstan/ tetap.
- d. Koefisien regresi X_3 sebesar 0,258 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan karakteristik individu akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,258. Dan sebaliknya jika karakteristik individu turun sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan juga diprediksi mengalami penurunan sebesar 0,258 satuan dengan anggapan X_3 konstan/ tetap

4. Uji Hipotesis

a. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Berdasarkan tabel 4.35 hasil uji regresi linier berganda maka untuk menguji signifikansi motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat diketahui bahwa uji t untuk variabel X_1 (motivasi kerja) pada tabel *Coefficiencie* diperoleh t hitung 2,682 dengan nilai signifikansi sebesar 0,010. Nilai

signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,010 < 0,05$) dan t tabel sebesar 2,014. Jadi diperoleh t hitung $>$ t tabel ($2,682 > 2,014$) sehingga menerima H_a dan menolak H_o . Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dapat diketahui bahwa uji t untuk variabel X_2 (kompensasi) pada tabel *Coefficiencie* diperoleh t hitung 2,752 dengan nilai signifikansi sebesar 0,009. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,009 < 0,05$) dan t tabel sebesar 2,014. Jadi diperoleh t hitung $>$ t tabel ($2,752 > 2,014$) sehingga menerima H_a dan menolak H_o . Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji t untuk variabel X_3 (karakteristik individu) pada tabel *Coefficiencie* diperoleh t hitung 2,242 dengan nilai signifikansi sebesar 0,030. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,030 < 0,05$) dan t tabel sebesar 2,014. Jadi diperoleh t hitung $>$ t tabel ($2,242 > 2,014$) sehingga menerima H_a dan menolak H_o . Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh karakteristik individu berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Hipotesis Secara Silmutan (Uji F)

Tabel 4.43
Hasil Uji Hipotesis Secara Silmutan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	223,363	3	74,454	19,054	,000 ^b
	Residual	164,116	42	3,908		
	Total	387,478	45			

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

b. Predictors: (Constant), karakteristik_individu, kompensasi, motivasi_kerja

Sumber: Data primer diolah dengan IBM SPSS Statistic.22, 2019

Dari tabel *Anova* uji F menghasilkan F hitung sebesar 19,054 dengan nilai probabilitas (sig.) 0,000. Dan F tabel sebesar 2,816 dengan nilai signifikansi 0,05. Karena nilai F hitung > F tabel (19,054 > 2,816) sehingga menerima H_a dan menolak H_o . Jadi dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja (X_1), kompensasi (X_2), dan karakteristik individu (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah 0 dan 1. Berikut ini adalah tabel uji koefisien determinasi:

Tabel 4.44
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,732 ^a	,535	,514	2,047

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

Sumber: Data primer diolah dengan IBM SPSS Statistic.22, 2019

Dari hasil tabel 4.44 dapat diketahui bahwa angka R square atau koefisien determinasi adalah 0,535. Hal ini berarti 53,5% kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja, kompensasi, dan karakteristik individu. Sedangkan sisanya yaitu 46,5% kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel – variabel lain, seperti kepuasan kerja, stress kerja, produktivitas kerja, dan lain sebagainya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.