

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI *BROADWAY BARBERSHOP* PT BERSAMA LIMA PUTERA

Jesslyn Halim dan Fransisca Andreani

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra
Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

E-mail: jesslynliem@gmail.com, andrea@petra.ac.id

Abstrak—Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada *Broadway Barbershop* PT Bersama Lima Putera dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 35 orang karyawan. Hasil dari penelitian didapatkan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari kedua variabel tersebut, motivasi memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan kompensasi.

Kata Kunci—Motivasi, Kompensasi, Kinerja karyawan.

I. PENDAHULUAN

Seiring pertumbuhan zaman dan meningkatnya taraf hidup masyarakat, maka gaya hidup masyarakat pun akan semakin berkembang. Hal ini membuat masyarakat semakin peduli dengan penampilan dan berlomba-lomba untuk memperbaiki penampilan salah satunya dengan cara mengubah gaya rambut mengikuti tren. Umumnya, hanya kaum perempuan yang dikenal suka mengganti gaya rambut, namun sekarang kaum laki-laki pun juga peduli dengan gaya rambut.

Dahulu, laki-laki hanya perlu datang ke tukang cukur di bawah pohon atau di pinggir jalan untuk memangkas rambut. Kini, tukang cukur di bawah pohon atau di pinggir jalan menjadi lebih *modern* dengan sebutan *barbershop*, namun dengan kualitas yang jauh lebih baik daripada tukang cukur di pinggir jalan. *Barbershop* umumnya menampilkan nuansa maskulin yang kental, mulai dari sumber daya manusia laki-laki dan konsumen yang umumnya laki-laki. *Barbershop* menjawab kebutuhan kaum laki-laki yang enggan memotong rambut di pinggir jalan dikarenakan tidak nyaman. Selain itu mereka juga enggan datang ke salon karena takut dianggap feminin.

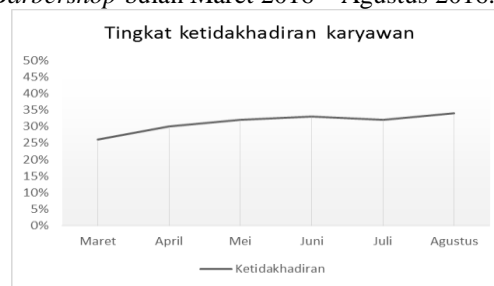
Bisnis *barbershop* semakin berkembang di Indonesia. Menurut Nick The Barbershop, perwakilan *Indonesia Barbershop Association (IBA)* (2015) kualitas dari *barbershop* terus meningkat, sehingga harga dari jasa *barbershop* yang diberikan lebih mahal. Hal ini dikarenakan *barbershop* mampu memfasilitasi kebutuhan kaum laki-laki dalam hal menata rambut (Abrial, 2015, para.1). Oleh karena itu, bisnis *barbershop* menjadi peluang kerja yang menjanjikan. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya jumlah *barbershop* yang terus bertambah di kota-kota besar, termasuk kota Surabaya. Dari banyaknya *barbershop* di kota Surabaya, *Broadway Barbershop* merupakan *barbershop* yang memiliki reputasi baik. *Broadway Barbershop* mendapat rating 4.2 dari 5 bintang pada situs *google reviews*. *Broadway Barbershop*

berdiri sejak tahun 2015 dan memiliki lima cabang di Surabaya.

Dalam berbisnis, perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaannya. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang memegang peranan penting dalam suatu perusahaan. Keberhasilan dari perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Motivasi merupakan salah satu faktor yang penting dalam mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi akan merasa lebih tertantang dan bahagia sehingga ia akan mengerjakan pekerjaannya dengan lebih semangat. Pemberian kompensasi juga merupakan salah satu cara yang dapat diterapkan untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan namun dapat menurunkan kinerja karyawan bila tidak diberikan dengan adil.

Dalam hal untuk meningkatkan motivasi karyawan yang bekerja di *Broadway Barbershop*, pihak perusahaan mengadakan acara rekreasi untuk karyawan dalam beberapa bulan sekali seperti pergi ke tempat wisata. Hal ini dilakukan oleh perusahaan agar hubungan dengan karyawan semakin baik dan betah untuk bekerja di *Broadway Barbershop*.

Kompensasi adalah salah satu faktor penting bagi karyawan untuk tetap bekerja. Dalam survei yang dilakukan oleh *Accenture* sebanyak 47% responden perempuan dan 44% responden laki-laki menyatakan bahwa alasan yang paling utama mereka tidak puas dengan pekerjaan dikarenakan kompensasi yang tidak sepadan (Rahayu, 2011). Pada kelima *barbershop* yang dimiliki oleh *Broadway Barbershop*, ditemukan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan meningkat. Peningkatan ketidakhadiran tersebut dapat membuat karyawan yang hadir kewalahan untuk melayani konsumen pada saat *barbershop* ramai sehingga pelayanan yang diberikan tidak maksimal. Berikut adalah data ketidakhadiran karyawan *Broadway Barbershop* bulan Maret 2016 – Agustus 2016.



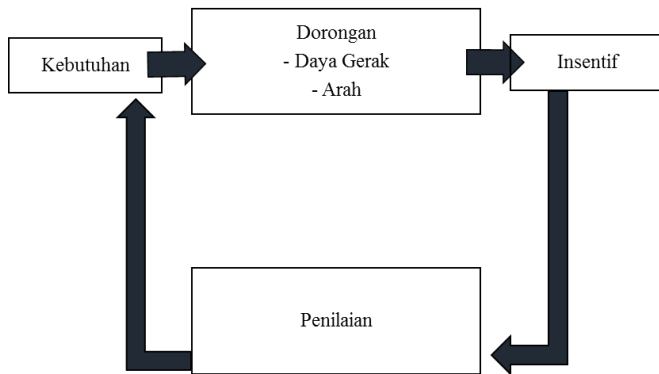
Gambar 1. Tingkat Ketidakhadiran Karyawan
Sumber: PT. Bersama Lima Putera (diolah kembali)

Teori Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang disebabkan oleh suatu kebutuhan yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku individu guna mencapai tujuan atau insentif tertentu.

Menurut Suparyadi (2015, p.417) motivasi mencakup tiga elemen dalam konteks sistem yang saling berinteraksi dan bergantung, meliputi:

- 1) Kebutuhan
- 2) Dorongan atau motif
- 3) Insentif



Gambar 2. Sistem Motivasi
Sumber: Suparyadi (2015, p.418)

Menurut Suparyadi (2015, p.419) terdapat dua pendekatan teori motivasi yaitu pendekatan isi dan pendekatan proses. Teori motivasi melalui pendekatan isi yaitu:

- 1) Teori Hierarki Kebutuhan dari Abraham Maslow
Seorang manusia dalam memenuhi kebutuhannya dilakukan secara bertahap dan berjenjang dari kebutuhan yang paling bawah sampai kebutuhan yang paling atas, tersusun seperti anak tangga. Kebutuhan-kebutuhan tersebut yaitu:
 - a. Fisiologis adalah kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan, dan bebas dari sakit.
 - b. Keselamatan dan keamanan adalah kebutuhan untuk bebas dari ancaman dan kegiatan-kegiatan yang membahayakan secara fisik dan nonfisik.
 - c. Sosial adalah kebutuhan untuk bersahabat, berafiliasi, berinteraksi, dan cinta.
 - d. Penghargaan adalah kebutuhan harga diri dan penghargaan diri orang lain.
 - e. Aktualisasi diri adalah kebutuhan diri untuk sepenuhnya menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensinya.
- 2) Teori ERG oleh Clayton Alderfer
 - a. *Existence* yaitu pemuasan kebutuhan oleh faktor-faktor seperti makanan, udara, air, gaji, dan kondisi kerja
 - b. *Relatedness* yaitu pemenuhan kebutuhan oleh manfaat sosial dan hubungan antarpribadi
 - c. *Growth* yaitu pemenuhan kebutuhan oleh kreativitas individual atau kontribusi produktivitas.
- 3) Teori Dua Faktor oleh Frederick Herzberg
Teori yang juga disebut sebagai teori Motivasi – Hygiene ini meyakini bahwa hubungan seorang individu dengan pekerjaannya merupakan suatu hubungan dasar dan bahwa sikapnya terhadap kerja dapat sangat menentukan sukses atau tidaknya individu tersebut.
- 4) Teori Kebutuhan oleh David McClelland

- a. Kebutuhan akan prestasi (*Need for achievement*).
- b. Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for power*).
- c. Kebutuhan akan berafiliasi (*Need for affiliation*).

Teori-teori motivasi melalui pendekatan proses menurut Suparyadi (2015, p.425) yaitu:

- 1) Teori Pengharapan oleh Victor Vroom yaitu:
 - a. Hubungan upaya-kinerja
 - b. Hubungan kinerja-ganjaran
 - c. Hubungan ganjaran-tujuan
- 2) Teori Keadilan adalah persepsi orang terhadap keadilan perlakuan dalam perubahan sosial. Teori keadilan didasarkan pada asumsi bahwa individu termotivasi oleh suatu perlakuan yang adil di tempat kerja. Terdapat empat hal yang penting yaitu:
 - a. Orang
 - b. Perbandingan dengan orang lain
 - c. Masukan
 - d. Keluaran
 - e. Di dalam diri sendiri
 - f. Di luar diri sendiri
 - g. Di dalam diri orang lain
 - h. Di luar diri orang lain
- 3) Teori Penetapan Tujuan adalah dengan ditetapkannya tujuan dalam perusahaan, karyawan dapat mengetahui apa yang perlu dikerjakan dan berapa banyak upaya yang harus dilakukan guna mencapai tujuan tersebut.

Indikator Motivasi

Indikator-indikator motivasi menurut George & Jones (2005, p.175), yaitu:

- 1) Perilaku Karyawan adalah bagaimana karyawan memilih cara berperilaku dalam bekerja di suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki perilaku baik menunjukkan bahwa karyawan tersebut termotivasi untuk bekerja.
- 2) Usaha karyawan adalah usaha-usaha yang dilakukan oleh karyawan selama bekerja. Semakin keras usaha karyawan menandakan semakin tinggi motivasinya dalam bekerja dan melaksanakan tugas-tugasnya.
- 3) Kegigihan karyawan adalah kemauan karyawan untuk terus bekerja walaupun adanya rintangan, halangan dan masalah dalam pekerjaannya. Semakin tinggi kegigihan karyawan dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi bekerja yang tinggi.

Teori Kompensasi

“Kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan, baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial.” (Suparyadi, 2015 p.272).

Menurut Suparyadi (2015, p.272) kompensasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis, yaitu:

- 1) Kompensasi langsung adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan selama karyawan tersebut masih aktif melaksanakan pekerjaan dalam suatu perusahaan. Kompensasi langsung dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu:
 - a. Kompensasi finansial yang mencakup:
 - Gaji
 - Upah
 - Tunjangan

- Insentif
 - b. Kompensasi nonfinansial adalah imbalan dalam bentuk fasilitas yang diberikan kepada karyawan selama mereka aktif melaksanakan tugas atau pekerjaan dalam perusahaan.
- 2) Kompensasi tidak langsung adalah imbalan yang diberikan sebagai penghargaan atas jasa-jasa karyawan yang sudah mengakhiri masa baktinya di perusahaan karena pensiun atau meninggal dunia. Kompensasi tidak langsung dibagi menjadi dua, yaitu:
- a. Kompensasi finansial
 - Pensiun penuh
 - Pensiun dini
 - Pesangon
 - Pensiun janda/duda
 - b. Kompensasi nonfinansial yaitu kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawan yang pensiun penuh atau pensiun dini dengan berupa asuransi kesehatan.

Indikator Kompensasi

Beberapa indikator untuk menilai kompensasi menurut Simamora (2004, p.442) adalah :

- 1) Puas terhadap Gaji
- 2) Puas terhadap Fasilitas
- 3) Puas terhadap Tunjangan

Teori Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.”(Mangkunegara, 2013 p.67).Menurut Kasmir (2016, p.182), “Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.”Berdasarkan pengertian di atas, kinerja adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas-tugasnya, dan kinerja dapat diukur dari kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan standar perusahaan.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016, p.208) penilaian dan pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa indikator, yaitu:

- 1) Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan dengan melihat kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Karyawan yang mempunyai kinerja yang baik akan menghasilkan suatu produk dan hasil pekerjaan yang mempunyai kualitas tinggi, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.
- 2) Kuantitas (jumlah)

Pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan dengan melihat kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang. Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit,

atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Perusahaan mengharapkan karyawannya untuk dapat mencapai jumlah target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.

- 3) Waktu (jangka waktu)

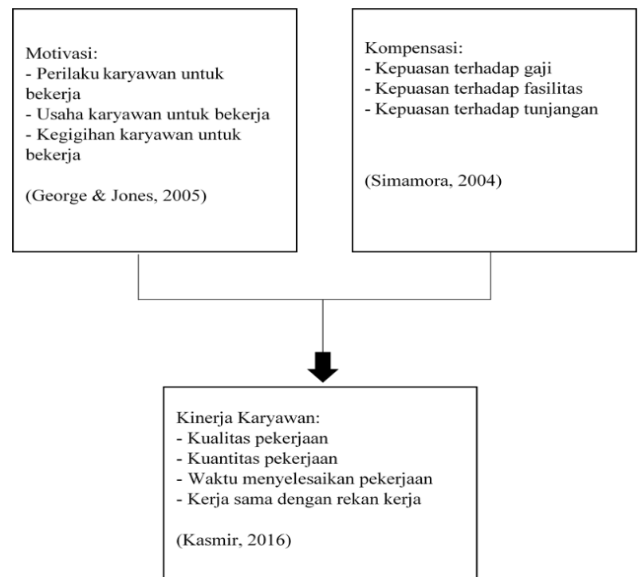
Beberapa jenis pekerjaan diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, artinya ada batas waktu minimum dan maksimal yang harus dipenuhi. Pada jenis pekerjaan tertentu makin cepat suatu pekerjaan terselesaikan, makin baik kinerjanya demikian pula sebaliknya makin lambat penyelesaian suatu pekerjaan, maka kinerjanya menjadi kurang baik.
- 4) Penekanan biaya

Suatu perusahaan sudah menganggarkan setiap biaya sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut menjadi acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.
- 5) Pengawasan

Setiap aktivitas dalam perusahaan memerlukan pengawasan agar tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan. Pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas karyawan di perusahaan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.
- 6) Hubungan antar karyawan

Karyawan yang mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan yang lainnya akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik.

Kerangka Berpikir



Gambar 3. Kerangka Berpikir
(Sumber : Kasmir, 2016; George & Jones, 2005; Simamora, 2004.)

Hipotesis

H₁: Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Broadway Barbershop* PT Bersama Lima Putera.

H_2 : Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Broadway Barbershop* PT Bersama Lima Putera.

H_3 : Motivasi berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan *Broadway Barbershop* PT Bersama Lima Putera.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif untuk mengetahui pengaruh antar variabel. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Objek penelitian dalam penelitian ini adalah motivasi, kompensasi, dan kinerja karyawan. Subjek penelitian adalah karyawan di *Broadway Barbershop* PT Bersama Lima Putera.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Populasi yang digunakan adalah semua karyawan dari *Broadway Barbershop* PT Bersama Lima Putera yang berjumlah 35 orang.
- 2) Teknik sampel yang digunakan adalah sensus, dengan menjadikan semua anggota populasi menjadi sampel penelitian. Berdasarkan teknik tersebut, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 35 orang responden.

Definisi Operasional Variabel

1) Motivasi (X_1)

Motivasi adalah dorongan dalam diri karyawan-karyawan *Broadway Barbershop* PT Bersama Lima Putera yang disebabkan oleh suatu kebutuhan yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku individu guna mencapai tujuan. Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi adalah:

- a. Perilaku karyawan untuk bekerja
Karyawan *Broadway Barbershop* PT Bersama Lima Putera memiliki perilaku yang baik.
- b. Usaha karyawan untuk bekerja
Karyawan *Broadway Barbershop* PT Bersama Lima Putera mempunyai usaha yang keras dalam bekerja.
- c. Kegigihan karyawan untuk bekerja
Karyawan *Broadway Barbershop* PT Bersama Lima Putera mempunyai kemauan yang gigih untuk terus bekerja meskipun ada rintangan dan halangan yang dihadapi.

2) Kompensasi (X_2)

Kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima karyawan secara langsung atau tidak langsung dari *Broadway Barbershop* PT Bersama Lima Putera sebagai imbalan atas prestasi kerja karyawan. Indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi adalah:

- a. Kepuasan terhadap gaji
Karyawan *Broadway Barbershop* PT Bersama Lima Putera puas dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan.
- b. Kepuasan terhadap fasilitas
Karyawan *Broadway Barbershop* PT Bersama Lima Putera puas dengan fasilitas-fasilitas yang diberikan oleh perusahaan.

c. Kepuasan terhadap tunjangan

Karyawan *Broadway Barbershop* PT Bersama Lima Putera puas dengan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan.

3) Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan *Broadway Barbershop* PT Bersama Lima Putera. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

- a. Kualitas pekerjaan
Pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan *Broadway Barbershop* PT Bersama Lima Putera mempunyai kualitas yang baik.
- b. Kuantitas pekerjaan
Karyawan *Broadway Barbershop* PT Bersama Lima Putera dapat memenuhi kuantitas pekerjaan yang ditentukan.
- c. Waktu menyelesaikan pekerjaan
Karyawan *Broadway Barbershop* PT Bersama Lima Putera dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan memberikan pelayanan yang cepat.
- d. Kerja sama dengan rekan kerja
Karyawan *Broadway Barbershop* PT Bersama Lima Putera mampu mengembangkan perasaan saling menghargai dan berkerja sama dengan karyawan lainnya.

Teknik Pengumpulan Data

1) Data Primer

Data primer dalam penelitian ini dilakukan dengan wawancara kepada salah satu komisaris pada tanggal 1 September 2016 untuk menanyakan tentang fenomena yang berkaitan dengan motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan di perusahaan. Data primer didapatkan dengan angket penelitian yang berisi dengan pernyataan-pernyataan tentang motivasi, kompensasi. Angket penelitian tersebut digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi dan variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan. Angket penelitian bersifat personal dan sifatnya tertutup diberikan kepada 35 orang responden.

2) Data Sekunder

Data sekunder dari *Broadway Barbershop* PT Bersama Lima Putera berupa sejarah singkat, struktur organisasi, jumlah dan lokasi cabang, jumlah karyawan dan jenis pekerjaan karyawan. Data sekunder juga berupa daftar ketidakhadiran karyawan *Broadway Barbershop*, serta penelitian-penelitian terdahulu tentang pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Teknik Pengolahan Data

Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan program SPSS dengan korelasi total butir. Kriteria pengambilan keputusan untuk menyatakan valid adalah:

- 1) Jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ ($\alpha = 5\%$) : pertanyaan dinyatakan valid.
- 2) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ ($\alpha = 5\%$) : pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas menggunakan program SPSS. Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel, bila koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* > 0,6.

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui bahwa sebaran data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Metode yang dipakai untuk menguji normalitas adalah (Kasmadi dan Sunariah, 2013) :

Metode *One-Sample Kolmogorov Smirnov Test* jika (nilai $>\alpha = 0,05$) maka data berdistribusi normal. Jika, (nilai $<\alpha = 0,05$), maka data tidak berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Menurut Wibowo (2012) gejala multikolinieritas dapat diketahui dengan 2 metode, yaitu:

- a. Jika VIF (*Variance Inflation Factor*) kurang dari 10,00 maka menunjukkan tidak ada multikolinieritas, artinya tidak ada pengaruh variabel bebas.
- b. Jika nilai *tolerance* antar variabel bebasnya >0,10, maka tidak terjadi multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mencari tahu ada atau tidaknya kesamaan varian dari residual pada model regresi. Jika hasil nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikansi > nilai $\alpha = 0,05$, maka model tidak mengalami heteroskedastisitas (Wibowo, 2012).

Skala Likert

Gambaran skala Likert tersebut adalah sebagai berikut:

- Sangat setuju (SS) = 5
- Setuju (S) = 4
- Netral (N) = 3
- Tidak setuju (TS) = 2
- Sangat tidak setuju (STS) = 1

Teknik Analisis Data

1) Mean

Mean adalah nilai rata-rata dari beberapa buah data. Nilai mean dapat ditentukan dengan membagi jumlah data dengan banyaknya data.

2) Interval Kelas

Perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$RS = \frac{5-1}{3} = 1,33$$

Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut:

Tabel 1. Kategori Skala

Skala	Kategori
1,00 – 2,33	Rendah
2,34 – 3,66	Netral
3,67 – 5,00	Tinggi

Pengujian Hipotesis

1) Uji *t*

Untuk mengetahui apakah variabel motivasi (X_1) dan kompensasi (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) maka digunakan uji *t* :

$H_0: \beta_1 =$ tidak ada pengaruh

$H_1: \beta_1 =$ ada pengaruh

Syarat pertama:

Jika: $Sig \leq \alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *independent* dan variabel *dependent*.

Jika: $Sig > \alpha = 5\%$, maka H_0 diterima yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *independent* dan variabel *dependent*.

Syarat kedua:

Jika: t hitung $\geq t$ tabel , maka H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *independent* dan variabel *dependent*.

Jika: t hitung $< t$ tabel maka H_0 diterima yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *independent* dan variabel *dependent*.

2) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen terbatas. Sebaliknya, nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

3) Uji *F*

Untuk menghitung apakah model penelitian memenuhi asas kelayakan. Jika F hitung $> F$ tabel, maka model penelitian dianggap layak (Siregar, 2014).

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Realibilitas

1) Uji Validitas

Variabel motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan memiliki signifikansi korelasi *pearson* < 0,05 sehingga poin-poin pernyataan yang mengukur variabel penelitian ini valid.

2) Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan variabel motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6, sehingga poin-poin pertanyaan yang mengukur variabel penelitian dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 2. Uji Normalitas

Variabel	<i>Kolmogorov Smirnov</i>	Signifikansi
Motivasi	0,300	0,000
Kompensasi	0,218	0,000
Kinerja	0,166	0,015

Besarnya nilai signifikan uji Kolmogorov Smirnov adalah $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan residual model regresi berdistribusi tidak normal.

a. Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
Motivasi (X_1)	0,971	1,030
Kompensasi (X_2)	0,971	1,030

Diketahui nilai *tolerance* variabel motivasi dan kompensasi $0,971 > 0,1$ dan VIF $1,030 < 10,00$, sehingga dapat disimpulkan model regresi bebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikasi
Motivasi (X_1)	0,755
Kompensasi (X_2)	0,129

Nilai signifikansi variabel motivasi dan kompensasi > 0.05, maka di disimpulkan dalam model regresi tidak ada heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi antara Motivasi (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Broadway Barbershop PT Bersama Lima Putera menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,943 + 0,465X_1 + 0,310X_2$$

Tabel 5. Analisis Regresi Linier Berganda

Variable	B	Std. Error	Beta
Konstanta	0,943	0,804	
Motivasi (X_1)	0,465	0,144	0,454
Kompensasi (X_2)	0,310	0,123	0,353

1) Uji t

t hitung dari motivasi (3,232) dan t hitung dari kompensasi (2,515) > t tabel (1,694). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2) Uji F

F hitung (10,075) > F tabel (3,295). Dengan demikian model penelitian dianggap layak.

3) Uji R^2

R^2 yang dihasilkan sebesar 0,386. Hal ini berarti kinerja karyawan Broadway Barbershop PT Bersama Lima Putera dipengaruhi oleh motivasi dan kompensasi sebesar 38,6%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak ada didalam penelitian ini.

Pembahasan

Motivasi dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Hasil tersebut dijelaskan dengan hasil perhitungan SPSS yaitu sig < 0,05 yaitu sebesar 0,000. Motivasi dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Broadway Barbershop PT Bersama Lima Putera dan besarnya pengaruh ditunjukkan dari hasil R^2 yaitu sebesar 38,6%, sedangkan sisanya sebesar 61,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi variabel-variabel lain seperti perekrutan karyawan.

Pengaruh motivasi dan kompensasi dengan kinerja karyawan yang positif dan signifikan sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tanto & Andreani (2015) yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Sinar Jaya Abadi Bersama. Penelitian yang dilakukan oleh Kasenda (2013) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bangun Wenang Beverage Company di Manado.

Dari hasil diketahui bahwa karyawan sudah mempunyai usaha yang keras untuk bekerja ($mean$ 4,72). Motivasi karyawan Broadway Barbershop PT Bersama Lima Putera

termasuk kategori tinggi. Motivasi mempunyai pengaruh sebesar 0,465 (sig 0,003). Dengan demikian hipotesis ke-1 yang menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti. Penelitian ini sejalan dengan Aristarini, Kirya & Yulianthini (2014) yang menyatakan adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada bagian pemasaran PT Adira Finance di Singaraja, dan perusahaan lebih memperhatikan motivasi kerja karyawan dalam upaya perusahaan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini juga sesuai dengan buku yang ditulis Sutrisno (2012, p.144), "Pemimpin perusahaan wajib memberi motivasi kepada karyawan agar mutu pekerjaan meningkat. Untuk itu, seorang pemimpin perlu memperhatikan berbagai hal agar pemberian motivasi dapat berhasil seperti yang diharapkan."

Dari hasil diketahui bahwa karyawan puas dengan kompensasi yang diberikan ($mean$ 4,53). Kompensasi termasuk dalam kategori tinggi. Kompensasi mempunyai pengaruh sebesar 0,310 (sig 0,123). Dengan demikian hipotesis ke-2 yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti. Penelitian yang dilakukan oleh Yensy (2010) menyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada SMA Negeri 2 Argamakmur di Bengkulu Utara. Kompensasi yang akan digunakan dalam jangka panjang hendaknya dikelola dengan baik dan dilaksanakan sebagaimana mestinya sehingga bisa menjadi strategis perusahaan dan dapat digunakan sebagai alat yang efektif dalam mencapai, memelihara serta mempertahankan semangat kerja yang produktif. Menurut Suparyadi (2015, p.274), "Salah satu tujuan pemberian kompensasi adalah untuk menghargai kinerja, sehingga perusahaan harus mampu memperkuat perilaku kerja karyawan yang diinginkan oleh perusahaan sehingga kinerja karyawan menjadi lebih baik."

Dari hasil diketahui motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan yang lebih dominan dibandingkan dengan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Broadway Barbershop PT Bersama Lima Putera. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 14 yaitu dilihat dengan nilai Beta (β) dari variabel motivasi (X_1) sebesar 0,454 dan dari variabel kompensasi (X_2) sebesar 0,353. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai Beta (β) maka variabel tersebut memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan dengan variabel lain yang diteliti. Hasil dari Beta (β) menunjukkan bahwa variabel motivasi yang memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan kompensasi. Dengan demikian hipotesis ke-3 yang menyatakan motivasi berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan terbukti.

Diketahui bahwa $mean$ keseluruhan jawaban responden pada variabel motivasi (X_1) adalah 4,72. $Mean$ keseluruhan jawaban responden pada variabel kompensasi (X_2) adalah 4,53. Diketahui bahwa $mean$ keseluruhan jawaban responden pada variabel kinerja karyawan (Y) adalah 4,54. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tanto & Andreani (2015) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh lebih dominan dibandingkan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Sinar Jaya Abadi Bersama.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis statistik dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Broadway Barbershop* PT Bersama Lima Putera. Kehadiran karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan motivasi yang tepat.
2. Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Broadway Barbershop* PT Bersama Lima Putera. Kehadiran karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan kompensasi yang tepat.
3. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan yang lebih dominan dibandingkan kompensasi terhadap kinerja karyawan *Broadway Barbershop* PT Bersama Lima Putera.

Saran

1. Motivasi yang diberikan *Broadway Barbershop* PT Bersama Lima Putera kepada para karyawan adalah dengan mengadakan acara jalan-jalan setiap beberapa bulan. Hal ini belum memberikan efek yang berarti bagi peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, pemberian motivasi perlu untuk dievaluasi kembali sehingga masih terbuka peluang untuk dilakukannya penelitian lainnya yang membahas tentang motivasi lebih mendalam.
2. Kinerja karyawan *Broadway Barbershop* PT Bersama Lima Putera dipengaruhi oleh motivasi dan kompensasi sebesar 38,6%, sedangkan sisanya sebesar 61,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak ada didalam penelitian ini. Pemberian motivasi dan kompensasi merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang meningkat akan memberikan pelayanan yang cepat sehingga membuat konsumen puas. Konsumen yang puas dengan pelayanan dari *Broadway Barbershop* PT Bersama Lima Putera akan menjadi konsumen tetap. Hal ini menjadi keunggulan bersaing bagi *Broadway Barbershop* PT Bersama Lima Putera. Berdasarkan hal tersebut, masih terbuka peluang untuk dilakukannya penelitian lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrial, D. S. (2015). Pria haus tampil gaya, barbershop menjamur. CNNIndonesia. Retrived September 1, 2016, from <http://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20151213124019-277-97868/pria-haus-tampil-gaya-barbershop-menjamur/>
- Aristarini, L., Kirya, I.K., Yulianthini, N.N. (2014). Pengaruh pengalaman kerja, kompetensi sosial & motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian pemasaran PT Adira Finance Singaraja. *Jurnal Manajemen*, 2.
- Darmayanti, N.P., Bagia, I.W., Suwendra, I.W. (2014). Pengaruh kompetensi intelektual dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai pada perusahaan daerah air minum (PDAM) di kabupaten Gianyar. *Jurnal Manajemen*, 2.
- Dito, A. H. (2014). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Slamet Langgeng Purbalingga dengan motivasi kerja sebagai variabel Intervening. FEB UNDIP. Thesis.
- George, J.M., & Jones, G. (2005). *Understanding and managing organizational Behavior*. New Jersey: Upper Saddle River.
- Hasibuan, M.S.P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendrianto, J. (2015). Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT X. *Jurnal AGORA*, 3(2), 128-133.
- Kasenda, R. (2013). Kompensasi dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal EMBA*, 1(3), 853-859.
- Kasmadi, Sunariah, N.S. (2013). *Panduan modern penelitian kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktek)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Qudratullah, M. F. (2013). Analisis regresi terapan teori, contoh kasus dan aplikasi dengan SPSS. Yogyakarta: ANDI.
- Rahayu, E. M. (2011). Survei accenture: Di Indonesia, kebutuhan peningkatan diri, arahan karier dan regenerasi mendominasi. SWA. Retrieved November 2, 2016, from <http://swa.co.id/swa/listed-articles/survei-accenture-di-indonesia-kebutuhan-peningkatan-diri-arahan-karier-dan-regenerasi-mendominasi/>
- Riandani, W. (2015). Hubungan pelatihan dan kompensasi dengan prestasi kerja karyawan pada PT. Elnusa di kotaBalikpapan.eJournal Administrasi Bisnis, 3(4), 873-887.
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan & motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jatim. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 13(1), 40-45.
- Sarwono, J. (2006). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta. STIE YKPN.
- Siregar, S. (2014). *Statistik parametrik untuk penelitian kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2010). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2014). *SPSS untuk penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta : CAPS.
- Suparyadi, H. (2015). *Manajemen sumber daya manusia: Menciptakan keunggulan bersaing berbasis kompetensi SDM*. Yogyakarta: ANDI.
- Sutadji, 2008. Pengaruh kebijakan sistem kompensasi dan kondisi kerja serta kapasitas individu terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan PT. Telekomunikasi, Tbk. Difre VI Kalimantan. Disertasi. Universitas Airlangga. Surabaya.

- Sutrisno, E. (2012). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tunas Hijau Samarinda. E-journal ilmu administrasi bisnis, 1(1), 41-45.
- Wibowo. (2014). Manajemen kinerja. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Wijaya, T., & Andreani, F. (2015). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Abadi Jaya Bersama. Jurnal AGORA, 3(2), 31-45.
- Yensy, N.A. (2010). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Argamakmur Bengkulu Utara. Jurnal Kependidikan Triadik, 13(1).