

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(STUDI PADA RUMAH MAKAN SARI BAHARI GOMBONG)



SITI KHUSNUL KHOTIMAH (135501555)

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PUTRA BANGSA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)**

ABSTRAKSI

Penulis melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, komunikasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Sari Bahari Gombong.

Responden pada penelitian ini adalah karyawan Rumah Makan Sari Bahari Gombong dengan jumlah sampel 68 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistika dengan bantuan program SPSS 22.00. Dalam metode statistika, dilakukan uji validitas, reliabilitas, pengujian asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji hipotesis dengan uji t maupun uji F.

Pengujian hipotesis dalam uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi, variabel komunikasi, dan variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Sari Bahari Gomong. Dalam uji F juga menunjukkan nilai F yang signifikan. Hasil penelitian menunjukkan diperlukannya peningkatan variabel motivasi, komunikasi, dan kompensasi berpengaruh signifikan secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Sari Bahari Gombong. Nilai koefisien determinasi juga menunjukkan bahwa kinerja pegawai oleh variabel motivasi, komunikasi dan kompensasi pada Rumah Makan Sari Bahari Gombong sebesar 36,2%, sedangkan sisanya sebesar 63,8% diberikan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini

Kata Kunci : motivasi, komunikasi, kompensasi, kinerja karyawan, regresi berganda.

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kinerja merupakan satu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan. Berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan kinerja yang dimiliki karyawan untuk mendapatkan hasil yang baik dalam perusahaan. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot. Kinerja dipengaruhi oleh motivasi, komunikasi dan kompensasi. Salah satunya Restaurant Sari Bahari Gombong komunikasi antar karyawan di Sari Bahari kinerja dalam organisasinya bagi karyawan yang kurang disiplin langsung di laporkan dan di lakukan breafing, waktu bekerja semua karyawan di larang membawa ponsel. Jam kerja di Sari Bahari ada 2 sift yaitu pada jam 08.00- 17.00 dan pada jam 17.00 – sampai pagi. Karyawan dalam satu bulan mendapat libur 4 hari, karena larangan libur di tanggal merah. Kinerja di Sari Bahari dikatakan cukup panjang untuk sift malam, namun sudah menjadi kebijakan manajemen.

Motivasi dipilih sebagai salah satu faktor yang sangat erat kaitannya dengan kinerja karena semua pegawai membutuhkan semangat serta dorongan positif dalam melaksanakan pekerjaannya. Demi tercapainya tujuan perusahaan dengan baik, karyawan memerlukan motivasi agar dapat bekerja dengan rajin dan giat. Motivasi yang tinggi akan membuat karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik dan maksimal. Motivasi yang rendah dapat berpengaruh pada kinerja karyawan yang tidak maksimal ,sehingga dengan motivasi kerja yang rendah, maka karyawan tidak akan semangat dalam bekerja dan mendapat kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Komunikasi merupakan salah satu kegiatan yang sangat penting dimana melaksanakan suatu pekerjaan. Tanpa komunikasi yang baik maka apa yang menjadi tujuan organisasi tidak akan tercapai. Hal ini Sari Bahari terdapat komunikasi antara manajer dan karyawan. Komunikasi agar sering dilakukan setiap kali ada permasalahan yang timbul dalam suatu pekerjaan, tanpa komunikasi yang baik maka apa yang menjadi tujuan organisasi tidak akan tercapai.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi yang diterima karyawan akan dipergunakan

untuk memenuhi kebutuhannya, dan besarnya kompensasi yang diterima berdasarkan status jabatan, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan. Jika kompensasi yang diterima karyawan semakin besar maka jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya akan semakin banyak pula. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik maupun pikiran). Dari uraian diatas dapat dijelaskan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa mereka dan kompensasi tersebut dapat dinilai dengan uang atau tanpa uang dan mempunyai kecenderungan yang tetap. Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan oleh organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.(Wibowo, 2008:134).

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka diambil judul penelitian yaitu **“Analisis Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus rumah makan Sari Bahari Gombang)”**

1.2. Perumusan Masalah

1. Apakah motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan rumah makan Sari Bahari Gombang ?

2. Apakah komunikasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan rumah makan Sari Bahari Gombang ?
3. Apakah kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan rumah makan Sari Bahari Gombang ?
4. Apakah motivasi, komunikasi dan kompensasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan rumah makan Sari Bahari Gombang?

1.3. Batasan Masalah

Penelitian dibatasi pada masalah pengaruh motivasi, komunikasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Rumah Makan Sari Bahari Gombang.

1. Motivasi

Motivasi dalam penelitian ini dibatasi pada:

- a. mempunyai sifat agresif
- b. kreatif kerja
- c. mutu pekerjaan meningkat
- d. mematuhi jam kerja
- e. inisiatif kerja yang tinggi
- f. Kesetiaan
- g. kejujuran

2. Komunikasi

Komunikasi dalam penelitian ini dibatasi pada:

- a. karyawan yang terlalu menyepelekan peraturan atasan

3. Kompensasi

Kompensasi dalam penelitian ini dibatasi pada:

- a. oleh gaji dan upah

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan rumah makan Sari Bahari Gombong.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan rumah makan Sari Bahari Gombong.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan rumah makan Sari Bahari Gombong.
4. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi, komunikasi, dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan rumah makan Sari Bahari Gombong.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan pengembangan keilmuan untuk penelitian

selanjutnya, terutama yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan, komunikasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Sari Bahari Gombong.

1.5.2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan masukan dalam menentukan sikap, strategi dan pengambilan keputusan dalam menghadapi permasalahan dan sebagai sarana untuk menambah pengetahuan khususnya sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Sari Bahari Gombong.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut Hasibuan (2006:94) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Hasibuan (2005:87) penilaian kinerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dari standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Menurut Handoko (2011:135) kinerja diartikan

sebagai proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai kerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2007:259)

Motivasi

Motivasi secara bahasa berasal dari kata *movere* (bahasa latin) yang berarti dorongan, keinginan, sebab, atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan (Rivai, 2005). Dorongan tersebut terdiri dari 2 (dua) komponen, yaitu: arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pemikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal lembaga. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka (Rivai, 2005).

Komunikasi

Menurut Keith Davis (1985:458) Komunikasi adalah pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain. Menurut Edwin B. Flipo (1976:448) Komunikasi adalah aktivitas yang menyebabkan orang lain menginterpretasikan suatu ide, terutama yang dimaksudkan oleh pembicara atau penulis. Menurut Andrew E. Sikula (1981:94) Komunikasi adalah proses pemindahan informasi, pengertian, dan pemahaman dari seseorang, suatu tempat, atau

sesuatu kepada sesuatu, tempat, atau orang lain. Menurut Purwanto (2003:3) Komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antara individu melalui sesuatu sistem yang biasa (*lazim*) baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan.

Kompensasi

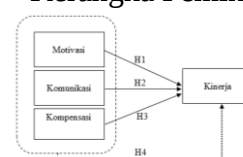
Kompensasi merupakan “istilah luas berkaitan dengan imbalan imbalan financial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi” (Simamora, 2004:541). Kompensasi akan mempunyai arti berbeda bagi orang yang berbeda. Kompensasi dasar diperlukan untuk mempertahankan karyawan dengan standar hidup yang layak. Akan tetapi kompensasi juga menyediakan suatu pengukuran berwujud mengenai nilai individu bagi organisasi. Pemberian kompensasi merupakan fungsi strategis sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya.

Model Empiris

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₁: Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Sari Bahari Gombang.

H₂: Ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Sari Bahari Gombang.

H₃: Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Sari Bahari Gombang.

H₄: Ada pengaruh gaya motivasi, komunikasi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Sari Bahari Gombang.

METODOLOGI PENELITIAN

Subyek dan Obyek Penelitian

Subyek penelitian adalah karyawan di rumah makan sari bahari gombang, sedangkan obyek penelitian ini adalah variabel motivasi, komunikasi, kompensasi dan variabel kinerja

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Motivasi (X₁)

Motivasi adalah pemberian kegairahan bekerja kepada pegawai. Dengan pemberian motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya “ (Manullang, 1982 :

Komunikasi (X₂)

Komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa atau lazim, dengan baik simbol-simbol dan sinyal maupun perilaku dan tindakan.

Kompensasi (X₃)

Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan oleh organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. (Wibowo, 2008:134).

Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 1995:45).

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang ditujukan untuk memperoleh jawaban dari responden.

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Teknik pengumpulan data melalui pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.

2. Wawancara

Teknik pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab secara langsung.

3. Kuesioner

Teknik pengumpulan data melalui penyebaran daftar pertanyaan yang diajukan sehubungan dengan

variabel yang diteliti kepada responden.

Populasi dan Sampel

Kasmadi (2013:65) menyatakan bahwa populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian peneliti dalam suatu ruang lingkup, dan waktu yang sudah ditentukan.

Menurut Sugiyono dalam Kasmadi (2013:66), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan rumah makan Sari Bahari Gombang Kabupaten Kebumen.. Menurut Sugiyono (2011:62) menyatakan bahwa teknik pengambilan sampel dimana keseluruhan populasi dijadikan sampel disebut dengan sampling jenuh.

Alat Analisis Data

Pengujian Validitas

Menurut Suharsimi Arikunto (2010:211) menyatakan bahwa validitas adalah ukuran yang menunjang tingkat kevaliditan dan atau keabsahan suatu instrumen.

Pengujian Reliabilitas

Menurut Suharsimi Arikunto (2010:221) Uji reabilitas adalah suatu instrumen yang cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.

Uji Asumsi Regresi Linier Berganda

1. Multikolinieritas

Pengujian ini dimaksudkan untuk

mengetahui apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel terikat.

2. Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

3. Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda yang dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi untuk X₁

b₂ = Koefisien regresi untuk X₂

b₃ = Koefisien regresi untuk X₃

X₁ = Variabel motivasi

X₂ = Variabel komunikasi

X₃ = Variabel kompensasi

e = error (variabel bebas lain di luar model regresi)

Uji Hipotesis

Untuk menguji koefisien regresi dari variabel bebas secara keseluruhan maupun sendiri-sendiri terhadap variabel terikat digunakan uji F dan uji t, sebagai berikut:

1. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau sendiri-sendiri.

2. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama.

3. Koefisien Determinasi

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel bebas ($X_1, X_2, \dots, X_n$) secara serentak terhadap variabel terikat (Y).

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Data Penelitian

Kuesioner dibagikan kepada seluruh karyawan rumah makan Sari Bahari Gombang Kabupaten Kebumen sebanyak 68 eksemplar.

Analisis Data

Data-data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner terhadap 68 responden pada karyawan rumah makan Sari Bahari Gombang Kabupaten Kebumen, kemudian dikelompokkan atau ditabulasi dan dianalisis sebagai berikut:

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dikelompokkan berdasarkan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja dan unit kerja/bidang yang ada pada

rumah makan Sari Bahari Gombang Kabupaten Kebumen.

Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah butir-butir pertanyaan dalam kuesioner cukup valid sebagai instrumen penelitian dengan ketentuan jika hasil r hitungannya lebih besar dari r tabel dan $\alpha < 0,05$ maka dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil pengujian di atas, diperoleh koefisien validitas dalam setiap item dalam kuesioner. Hasil dari uji validitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa seluruh item dalam kuesioner yang digunakan sebagai alat ukur dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan atau keandalan dari suatu alat terhadap suatu gejala yang diteliti. Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada semua variabel penelitian dinyatakan reliabel karena nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,6.

Uji Asumsi Regresi Linier Berganda

Uji asumsi regresi linier berganda dimaksudkan untuk mengetahui apakah model regresi dapat dipakai.

1. Multikolinieritas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel terikat. Cara mengetahui adanya

multikolinieritas adalah dengan melihat besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan besaran tolerance. Suatu regresi tidak mempunyai multikolinieritas apabila mempunyai nilai VIF di sekitar 1 (satu) dan atau mempunyai angka tolerance mendekati angka 1 (satu) (Gujarati, 2002:157).

Uji Multikolinieritas Variabel Bebas Collinierity Statistics Tolerance VIF

Variabel Bebas	Collinierity Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi(X ₁)	0,811	1,233
Komunikasi (X ₂)	0,723	1,383
Kompensasi (X ₃)	0,759	1,318

Sumber: Data primer diolah, 2017

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai VIF (Variance Inflation Factor) disekitar angka 1 (satu) dan nilai tolerance mendekati angka 1 (satu) sehingga model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

2. Heteroskedastisitas

Pengujian dimaksudkan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah apabila tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil output SPSS 22.00 for windows dapat diketahui bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

sehingga model regresi tersebut dapat dipakai.

3. Normalitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi variabel bebas, variabel terikat atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Berdasarkan hasil output SPSS 22.00 for windows dapat diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi, komunikasi kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Sari Bahari Gombong Kabupaten Kebumen.

Koefisien Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,177	1,181		4,382	,000
Affective Commitment	,336	,120	,310	2,796	,007
Iklim Organisasi	,194	,080	,286	2,434	,018
Kompetensi	,145	,095	,175	1,531	,131

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan output spss, maka persamaan regresi didapat sebagaimana dibawah ini.

$$Y = 5,177 + 0,336X_1 + 0,194X_2 + 0,145X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan:

1. Nilai konstanta sebesar 5,177 menjelaskan bahwa jika tidak ada variabel Motivasi, Komunikasi, dan Kompensasi, maka Kinerja pegawai sebesar 5,177 satuan.
2. Motivasi (X_1) = 0,336, hal ini menunjukkan bahwa Motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja. Jika nilai Motivasi naik 1 point sementara variabel lain tetap, maka Kinerja akan naik sebesar 0,336 kali.
3. Komunikasi (X_2) = 0,194, hal ini menunjukkan bahwa Komunikasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja. Jika nilai Komunikasi naik 1 point sementara variabel lain tetap, maka Kinerja akan naik sebesar 0,194 kali.
4. Kompensasi (X_3) = 0,145, hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja. Jika nilai Kompensasi naik 1 point sementara variabel lain tetap, maka kinerja akan naik sebesar 0,145 kali.

Uji Hipotesis

Untuk menguji koefisien regresi secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Makan Sari Bahari Gombong digunakan uji t dan uji F.

1. Uji t

Uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri variabel bebas terhadap variabel terikat.

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	5,177	1,181		4,382
	Affective Commitment	,336	,120	,310	2,796
	Iklim Organisasi	,194	,080	,286	2,434
	Kompetensi	,145	,095	,175	1,531

Sumber: Data primer diolah, 2017

- a. Dari hasil analisis di atas diketahui bahwa variable Motivasi (X_1) mempunyai nilai t hitung sebesar 2,796 lebih kecil dari t tabel sebesar 1,995 dengan tingkat signifikan 0,007 lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa Motivasi (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y).
- b. Dari hasil analisis di atas diketahui bahwa variabel Komunikasi (X_2) mempunyai nilai t hitung sebesar 2,434 lebih besar dari t tabel sebesar 1,995 dengan tingkat signifikan 0,018 lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa Komunikasi (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y).
- c. Dari hasil analisis di atas diketahui bahwa variabel Kompensasi (X_3) mempunyai nilai t hitung sebesar 1,531 lebih kecil dari t tabel sebesar 1,995 dengan tingkat signifikan 0,131 lebih besar dari $\alpha =$

0,05. Hasil ini menyatakan bahwa Kompensasi (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y).

2. Uji F

Untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh antara variabel bebas motivasi, pengawasan dan budaya kerja terhadap variabel terikat.

Tabel Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	66,621	3	22,207	12,108	,000 ^b
Residual	117,379	64	1,834		
Total	184,000	67			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Komunikasi, Motivasi

Dari hasil uji ANOVA/bersama-sama, diperoleh nilai F hitung sebesar 12,108 lebih besar dari F tabel sebesar 3,131 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dengan rendahnya tingkat probabilitas 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama Motivasi, Komunikasi, dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Sari Bahari Gombang.

Koefisien Determinasi

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,602 ^a	,362	,332	1,35427

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat dari koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,362 atau 36,2%. Ini

menunjukkan bahwa Motivasi, Komunikasi, dan Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Sari Bahari Gombang sebesar 36,2%. Sedangkan sisanya sebesar 63,8% dipengaruhi variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Setelah melakukan analisis data dan pembahasan terhadap hasil penelitian maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Sari Bahari Gombang. Hal tersebut berarti dengan semakin meningkatnya Motivasi maka kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan.
2. Variabel komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Sari Bahari Gombang. Hal tersebut berarti dengan semakin meningkatnya komunikasi maka kinerja pegawai akan meningkat secara signifikan.
3. Variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Makan Sari Bahari

- Gombong. Hal tersebut berarti dengan adanya kompensasi yang cukup maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.
4. Sumbangan atau kontribusi terhadap kinerja karyawan oleh variabel motivasi, komunikasi dan kompensasi pada Rumah Makan Sari Bahari Gombong sebesar 36,2%. sedangkan sisanya sebesar 63,8% diberikan oleh variabel lain yang tidak diteliti.
 5. Variabel motivasi merupakan variabel yang paling dominan atau besar memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Sari Bahari Gombong.

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut penting bagi pimpinan Rumah Makan Sari Bahari Gombong untuk mampu meningkatkan atau memberikan motivasi terhadap karyawannya.
2. Komunikasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut penting bagi Rumah Makan Sari Bahari Gombong untuk mampu meningkatkan komunikasi karyawannya, agar karyawan merasa

nyaman untuk bekerja dan dapat meningkatkan kinerjanya.

3. Kompensasi pada Rumah Makan Sari Bahari Gombong mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut penting bagi Rumah Makan Sari Bahari Gombong untuk meningkatkan kompensasi jika banyak lemburan di dalam bekerja.
4. Bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut tentang variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Rumah Makan Sari Bahari Gombong, penulis berharap agar dapat meneliti variabel-variabel lain yang belum diteliti pada penelitian ini supaya menambah banyak manfaat dan pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Gita Subakti. 2013. Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Cafe X Bogor. Jakarta Barat: BINUS University.
- Anwar Prabu. 2005. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim. Muara Enim: Universitas Sriwijaya.

- Anwar, P Mangkunegara, 2005, 'Manajemen Sumber Daya Manusia'. Cetakan keenam, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Arie Puspita W, Leonardo Budi H, Maria M. 2016. Pengaruh Lingkungan kerja, komunikasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Semarang : Universitas Pandanaran.
- Davis, K. 1962. Human Relations at Work. Tokyo: McGraw Hill Kogakusha.
- Daya Manusia. Perusahaan Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Hamdiyah, Andi Tri Haryono, Aziz Fathoni. 2016. Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan di Ada Swalayan Banyumanik Semarang. Semarang: Universitas Pandanaran.
- Handoko, T. Hani, 2005, Manajemen dan Sumber Daya Manusia,
- Hasibuan, Malayu S.P 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara
- Johan. 2015. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di restoran soho makasar. Jakarta Barat : Universitas Bina Nusantara.
- Keith Davis, Human Behavior at Work 1985 Organizational Behavior, New Delhi, tata Mc. Graw Hill Publishing Company. Liberty, Yogyakarta.
- Mailiana Penta L, B Raudhatul Janah. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. POS Indonesia (Persero) Kantor Pos Banjarmasin 7000. Banjarmasin: STIE Nasional Banjarmasin.
- Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi IV. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. Manajemen Sumber
- Mangkunegara, A. P, 2009. Evaluasi Kinerja SDM, Refika Aditama. Bandung.
- Mangkunegara, A.A. Anwar, Prabu. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V.2006. Manajemen Sumber Daya manusia untuk Perusahaan. Dari teori ke praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P, 2006. Perilaku Organisasi. Prehallendo. Jakarta.
- Sedarmayanti, 2007 Manajemen Sumber Daya Manusia.

- Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Refika Aditama, Bandung.
- Simamora, Henry 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Tanto Wijaya, Fransisca A. 2015. Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarjaya Abadi Bersama. Surabaya : Universitas Kristen Petra
- Umi Khasanah, Leonardo Budi H, M Mukery W. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap motivasi kerja karyawan. Semarang: Universitas Pandanaran.
- Wibowo. 2012. Manajemen Kinerja. Edisi Pertama. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- www.e-jurnal.com/2014/03/indikator-motivasi-kerja.html
- Yuli Suwati. 2013. Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. Samarinda : Universitas Mulawarm.