

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Obyek Penelitian



My Carnivlora merupakan perusahaan bidang pertanian yang menawarkan produk berupa berbagai jenis tanaman karnivora seperti kantong semar, venus flytrap, drosera, pinguicula, dan lain-lain. My carnivlora juga memberikan edukasi kepada calon pembeli maupun mengenai cara perawatan hingga penyemaian, dengan tujuan agar pembeli dapat memperoleh ilmu dan keterampilan yang cukup untuk merawat produk my carnivlora.

My carnivlora beralamatkan di Jalan pondok wiyung indah selatan I blok DX no.15, wiyung, Surabaya. Selain itu my carnivlora sudah mempunyai 2 cabang di Surabaya, yaitu ada di Pakuwon City Mall dan Pakuwon Trade Centre (PTC).

Usaha ini mulai dibuka pada tahun 2012. Awal berdiri usaha ini hanya usaha kecil yang dibantu oleh keluarga dan dikerjakan dirumah. Namun saat ini usaha tersebut sudah berkembang pesat. Mayoritas konsumennya adalah pecinta tanaman unik ataupun pecinta tanaman hias dan sasaran pemasarannya kalangan menengah keatas. Sistem penjualan yang diterapkan dalam bisnis ini adalah offline dan online, customer bisa beli dan datang langsung ke toko utama ataupun ke toko cabang, customer juga bisa membeli tanaman lewat platform toko online seperti shopee dan tokopedia.

Meskipun sudah berkembang dengan baik, pemilik masih terus berusaha untuk meningkatkan usaha ini dan menambah berbagai macam tanaman yang lain, karena untuk saat ini sudah mulai banyak muncul pesaing-pesaing baru yang menyerupai produk di perusahaan ini dengan harga yang lebih murah, kualitas dan pelayanan konsumen akan lebih ditingkatkan kembali.

Visi Dan Misi Toko Tanaman My Carnivlora :

Visi :

Untuk memperkenalkan bidang usaha tanaman pemakan serangga dengan tujuan untuk melestarikan dan merawat bersama berbagai macam tanaman pemakan serangga.

Misi :

Menumbuh kembangkan jiwa kewirausahaan dalam bidang pertanian

4.2 Deskripsi Data hasil Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada Toko Tanaman My Carnivlora yaitu sebanyak 45 karyawan. Dari 45 karyawan, yang mengisi kuesioner sebesar 37 karyawan. Gambaran umum responden dalam penelitian dilakukan dengan menguraikan karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja yang diuraikan sebagai berikut :

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

tabel 4. 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-Laki	23	62,2%
2	Perempuan	14	37,8%
Total		37	100%

Sumber : Data yang diolah

Berdasarkan pada Tabel 4.1 diatas, maka dapat diketahui bahwa dari 37 responden, sebagian responden pada penelitian ini adalah Laki-Laki yaitu berjumlah 23 orang atau tingkat persentase 62,2%, sedangkan responden perempuan berjumlah 16 orang atau tingkat persentase 37,8%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dari 37 responden dalam penelitian ini yang lebih dominan adalah responden dengan jenis kelamin Laki-Laki.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

tabel 4. 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	18-22 Tahun	17	45,9%
2	23-27 Tahun	14	37,8%
3	28-30 Tahun	6	16,3%
Total		37	100%

Sumber : Data yang diolah

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa 37 orang responden sebagian besar responden pada penelitian ini adalah yang berusia 18-22 tahun yaitu berjumlah 17 orang atau tingkat persentase 45,9%, responden dengan usia 23-27 tahun yaitu berjumlah 14 orang atau tingkat persentase 37,8%, responden dengan usia 28-30 tahun berjumlah 6 orang atau tingkat persentase 16,3%. Maka dapat disimpulkan bahwa dari 37 responden dalam penelitian ini yang paling banyak adalah responden dengan usia 18-22 tahun.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

tabel 4. 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA/SMK	31	83,8%
2	Sarjana (S1)	6	16,2%
3	Magister (S2)	0	0%
Total		37	100%

Sumber : Data yang diolah

Berdasarkan pada tabel 4.3, dapat diketahui bahwa dari 37 orang responden sebagian besar responden pada penelitian ini adalah yang memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK yaitu berjumlah 31 orang atau tingkat persentase 83,8%, responden dengan pendidikan terakhir Sarjana (S1) berjumlah 6 orang atau tingkat persentase 16,2%, dan responden dengan pendidikan terakhir Magister (S2) tidak ada. Maka dapat disimpulkan bahwa dari 37 orang responden dalam penelitian ini yang paling banyak adalah responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

tabel 4. 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

No	Pekerjaan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	<1 Tahun	10	27,1%
2.	1-5 Tahun	15	40,5%
3.	>5 Tahun	12	32,4%
Total		37	100%

Sumber : Data yang diolah

Berdasarkan pada tabel 4.4, dapat diketahui bahwa dari 37 orang responden sebagian besar responden adalah yang sudah bekerja selama 1-5 tahun yaitu berjumlah 15 orang atau tingkat persentase 40,5%, responden dengan lama bekerja >5tahun berjumlah 12 orang atau tingkat persentase 32,4%, dan responden dengan lama bekerja <1tahun 10 orang atau tingkat persentase 27,1%. Maka dapat disimpulkan bahwa dari 37 orang responden dalam penelitian ini yang paling banyak adalah responden dengan lama bekerja 1-5 tahun.

Deskriptif hasil penelitian ini menguraikan analisis tanggapan dari 37 responden yang mengisi kuesioner yang berkaitan dengan variabel motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Toko Tanaman My Carnivlora Surabaya. Berdasarkan hasil data kuesioner yang telah dikumpulkan peneliti. Dalam pembahasan ini akan dijelaskan mengenai rata-rata tanggapan dari responden terhadap seluruh indikator-indikator variabel serta jumlah responden yang memberikan tanggapan terhadap masing-masing variabel.

Untuk mengetahui hasil rata-rata dari tanggapan responden pada penelitian ini digunakan *interval class* yang bertujuan untuk menghitung nilai jawaban dari kuesioner yang telah diisi oleh responden. Rumus kelas interval yang digunakan sebagai berikut :

$$\text{Kelas Interval} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{4-1}{4} = 0,75$$

tabel 4. 5
Kelas Interval

Nilai Interval	Kategori	Nilai
$3,25 < x \leq 4,00$	Sangat Setuju	4
$2,50 < x \leq 3,25$	Setuju	3
$1,75 < x \leq 2,50$	Tidak Setuju	2
$1,00 < x \leq 1,75$	Sangat tidak Setuju	1

Sumber : Data yang diolah

Dibawah ini merupakan jawaban kuesioner dari responden yang telah diolah oleh peneliti untuk masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Analisis Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja

tabel 4. 6

Analisis Deskriptif Tanggapan Responde Terhadap Motivasi Kerja

Pertanyaan	Frekuensi				N	Mean
	STS	TS	S	SS		
Perusahaan menyediakan makan dan minum		1	14	22		3,57
beberapa jaminan yang diberikan oleh perusahaan membuat saya nyaman dalam berkarir			24	13		3,35
Saya tidak mengalami kendala ketika berhubungan dengan rekan kerja		5	20	12	37	3,19
Saya memiliki kemampuan komunikasi yang baik dengan atasan		3	14	20		3,46
Saya merasa perusahaan sudah memberikan kebijakan yang sesuai		1	23	13		3,32

Perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi setiap karyawan untuk bekerja	4	17	16	3,32
Perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi setiap karyawan untuk berkarya	2	22	13	3,30
Total				3,3238

Sumber : Data yang diolah

Berdasarkan pada Tabel 4.6 diatas dapat diketahui rata - rata tanggapan responden menyatakan “Sangat Setuju” berkaitan dengan semua pertanyaan dari variabel Motivasi Kerja. Hasil ini diindikasikan dengan nilai rata-rata tanggapan responden tentang seluruh pertanyaan pada variabel motivasi kerja yaitu sebesar 3,3238. Dalam interval kelas termasuk dalam kategori $3,25 < x \leq 4,00$ yang menunjukkan responden memberikan nilai sangat setuju atas pertanyaan tentang Motivasi Kerja.

Dari Tabel 4.6 juga dapat dijelaskan tanggapan responden dari masing-masing indikator Kompetensi sebagai berikut:

- a. Tanggapan responden atas pertanyaan “Perusahaan menyediakan makan dan minum” memiliki nilai rata-rata sebesar 3,57 dan dalam interval kelas termasuk kedalam kategori $3,25 < x \leq 4,00$ hal ini mengindikasikan responden merasa sangat setuju bahwa Perusahaan menyediakan makan dan minum.
- b. Tanggapan responden atas pertanyaan “beberapa jaminan yang diberikan oleh perusahaan membuat saya nyaman dalam berkarir” , memiliki nilai rata-rata sebesar 3,35 dan dalam interval kelas termasuk kedalam kategori $3,25 < x \leq 4,00$ hal ini mengindikasikan responden merasa sangat setuju bahwa beberapa jaminan yang diberikan oleh perusahaan membuat saya nyaman dalam berkarir.
- c. Tanggapan responden atas pertanyaan “Saya tidak mengalami kendala ketika berhubungan dengan rekan kerja”, memiliki nilai rata-rata sebesar 3,19 dan dalam interval kelas termasuk kedalam kategori $2,50 < x \leq 3,25$ hal ini mengindikasikan responden merasa setuju bahwa Saya tidak mengalami kendala ketika berhubungan dengan rekan kerja.
- d. Tanggapan responden atas pertanyaan “Saya memiliki kemampuan komunikasi yang baik dengan atasan” , memiliki nilai rata-rata sebesar 3,46 dan dalam interval kelas termasuk kedalam kategori $3,25 < x \leq 4,00$ hal ini mengindikasikan bahwa responden merasa sangat setuju bahwa Saya memiliki kemampuan komunikasi yang baik dengan atasan.
- e. Tanggapan responden atas pertanyaan “Saya merasa perusahaan sudah memberikan kebijakan yang sesuai” , memiliki nilai rata-rata sebesar 3,32 dan dalam interval kelas termasuk kedalam kategori $3,25 < x \leq 4,00$ hal ini mengindikasikan bahwa responden merasa sangat setuju bahwa Saya merasa perusahaan sudah memberikan kebijakan yang sesuai.
- f. Tanggapan responden atas pertanyaan “Perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi setiap karyawan untuk bekerja” , memiliki nilai rata-rata sebesar 3,32 dan dalam interval kelas termasuk kedalam kategori $3,25 < x \leq 4,00$ hal ini mengindikasikan bahwa responden merasa sangat setuju bahwa Saya memiliki kemampuan komunikasi yang baik dengan atasan.

- g. Tanggapan responden atas pertanyaan “Perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi setiap karyawan untuk berkarya” , memiliki nilai rata-rata sebesar 3,30 dan dalam interval kelas termasuk kedalam kategori $3,25 < x \leq 4,00$ hal ini mengindikasikan bahwa responden merasa sangat setuju bahwa Perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi setiap karyawan untuk berkarya.

2. Analisis Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi

tabel 4. 7
Analisis Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi

Pertanyaan	Frekuensi				N	Mean	
	STS	TS	S	SS			
Gaji yang diterima sesuai harapan		2	10	25		3,62	
Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan		4	25	8		3,11	
Perbedaan gaji antar bagian dalam perusahaan sudah sesuai dengan harapan		3	18	16		3,35	
Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur		2	22	13	37	3,30	
Tunjangan yang diterima sudah sesuai dengan harapan			19	18		3,49	
Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan		3	25	9		3,16	
		Total					3,3384

Sumber : Data yang diolah

Berdasarkan pada Tabel 4.7 diatas dapat diketahui rata - rata tanggapan responden menyatakan “Sangat Setuju” berkaitan dengan semua pertanyaan dari variabel Kompensasi. Hasil ini diindikasikan dengan nilai rata-rata tanggapan responden tentang seluruh pertanyaan pada variabel kompensasi yaitu sebesar 3,3384. Dalam interval kelas termasuk dalam kategori $3,25 < x \leq 4,00$ yang menunjukkan responden memberikan nilai sangat setuju atas pertanyaan tentang Kompensasi.

Dari Tabel 4.7 juga dapat dijelaskan tanggapan responden dari masing-masing indikator Kompensasi sebagai berikut:

- Tanggapan responden atas pertanyaan “Gaji yang diterima sesuai harapan” memiliki nilai rata-rata sebesar 3,62 dan dalam interval kelas termasuk kedalam kategori $3,25 < x \leq 4,00$ hal ini mengindikasikan responden merasa sangat setuju bahwa Gaji yang diterima sesuai harapan.

- b. Tanggapan responden atas pertanyaan “Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan”, memiliki nilai rata-rata sebesar 3,11 dan dalam interval kelas termasuk kedalam kategori $2,50 < x \leq 3,25$ hal ini mengindikasikan responden merasa setuju bahwa Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan.
- c. Tanggapan responden atas pertanyaan “Perbedaan gaji antar bagian dalam perusahaan sudah sesuai dengan harapan”, memiliki nilai rata-rata sebesar 3,35 dan dalam interval kelas termasuk kedalam kategori $3,25 < x \leq 4,00$ hal ini mengindikasikan responden merasa sangat setuju bahwa Perbedaan gaji antar bagian dalam perusahaan sudah sesuai dengan harapan.
- d. Tanggapan responden atas pertanyaan “Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur”, memiliki nilai rata-rata sebesar 3,30 dan dalam interval kelas termasuk kedalam kategori $3,25 < x \leq 4,00$ hal ini mengindikasikan bahwa responden merasa sangat setuju bahwa Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur.
- e. Tanggapan responden atas pertanyaan “Tunjangan yang diterima sudah sesuai dengan harapan”, memiliki nilai rata-rata sebesar 3,49 dan dalam interval kelas termasuk kedalam kategori $3,25 < x \leq 4,00$ hal ini mengindikasikan bahwa responden merasa sangat setuju bahwa Tunjangan yang diterima sudah sesuai dengan harapan.
- f. Tanggapan responden atas pertanyaan “Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan”, memiliki nilai rata-rata sebesar 3,16 dan dalam interval kelas termasuk kedalam kategori $2,50 < x \leq 3,25$ hal ini mengindikasikan bahwa responden merasa setuju bahwa Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan.

3. Analisis Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan

tabel 4. 8

Analisis Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan

Pertanyaan	Frekuensi				N	Mean
	STS	TS	S	SS		
Saya dapat mandiri dalam bekerja		1	13	23		3,59
Saya memahami pekerjaan yang dilakukan		1	17	19		3,49
Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang dilakukan		2	17	18	37	3,43
Saya menetapkan prioritas kerja dalam bekerja			13	24		3,65
Saya selalu menunjukkan sikap yang positif		2	22	13		3,30

Saya mengidentifikasi masalah untuk mencari solusi yang tepat	14	23		3,62
Saya bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan	11	26		3,70
Saya menyelesaikan semua tugas dalam waktu yang telah ditentukan	2	17	18	3,43
Saya menyesuaikan diri dengan perubahan yang tidak terduga dalam tuntutan pekerjaan untuk memenuhi jadwal		19	18	3,49
Saya masuk tepat waktu dalam bekerja	1	5	31	3,81
Total				3,5514

Sumber : Data yang diolah

Berdasarkan pada Tabel 4.8 diatas dapat diketahui rata - rata tanggapan responden menyatakan “Sangat Setuju” berkaitan dengan semua pertanyaan dari variabel Kinerja Karyawan. Hasil ini diindikasikan dengan nilai rata-rata tanggapan responden tentang seluruh pertanyaan pada variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 3,5514. Dalam interval kelas termasuk dalam kategori $3,25 < x \leq 4,00$ yang menunjukkan responden memberikan nilai sangat setuju atas pertanyaan tentang Kinerja Karyawan.

Dari Tabel 4.8 juga dapat dijelaskan tanggapan responden dari masing-masing indikator Kompensasi sebagai berikut:

- a. Tanggapan responden atas pertanyaan “Saya dapat mandiri dalam bekerja” memiliki nilai rata-rata sebesar 3,59 dan dalam interval kelas termasuk kedalam kategori $3,25 < x \leq 4,00$ hal ini mengindikasikan responden merasa sangat setuju bahwa Saya dapat mandiri dalam bekerja.
- b. Tanggapan responden atas pertanyaan “Saya memahami pekerjaan yang dilakukan” , memiliki nilai rata-rata sebesar 3,49 dan dalam interval kelas termasuk kedalam kategori $3,25 < x \leq 4,00$ hal ini mengindikasikan responden merasa sangat setuju bahwa Saya memahami pekerjaan yang dilakukan.
- c. Tanggapan responden atas pertanyaan “Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang dilakukan”, memiliki nilai rata-rata sebesar 3,43 dan dalam interval kelas termasuk kedalam kategori $3,25 < x \leq 4,00$ hal ini mengindikasikan responden merasa sangat setuju bahwa Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang dilakukan.
- d. Tanggapan responden atas pertanyaan “Saya menetapkan prioritas kerja dalam bekerja” , memiliki nilai rata-rata sebesar 3,65 dan dalam interval kelas termasuk kedalam kategori $3,25 < x \leq 4,00$ hal ini mengindikasikan bahwa responden merasa sangat setuju bahwa Saya menetapkan prioritas kerja dalam bekerja.

- e. Tanggapan responden atas pertanyaan “Saya selalu menunjukkan sikap yang positif” , memiliki nilai rata-rata sebesar 3,30 dan dalam interval kelas termasuk kedalam kategori $3,25 < x \leq 4,00$ hal ini mengindikasikan bahwa responden merasa sangat setuju bahwa Saya selalu menunjukkan sikap yang positif.
- f. Tanggapan responden atas pertanyaan “Saya mengidentifikasi masalah untuk mencari solusi yang tepat” , memiliki nilai rata-rata sebesar 3,62 dan dalam interval kelas termasuk kedalam kategori $3,25 < x \leq 4,00$ hal ini mengindikasikan bahwa responden merasa sangat setuju bahwa Saya mengidentifikasi masalah untuk mencari solusi yang tepat.
- g. Tanggapan responden atas pertanyaan “Saya bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan” memiliki nilai rata-rata sebesar 3,70 dan dalam interval kelas termasuk kedalam kategori $3,25 < x \leq 4,00$ hal ini mengindikasikan responden merasa sangat setuju bahwa Saya bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan.
- h. Tanggapan responden atas pertanyaan “Saya menyelesaikan semua tugas dalam waktu yang telah ditentukan” , memiliki nilai rata-rata sebesar 3,43 dan dalam interval kelas termasuk kedalam kategori $3,25 < x \leq 4,00$ hal ini mengindikasikan responden merasa sangat setuju bahwa Saya menyelesaikan semua tugas dalam waktu yang telah ditentukan.
- i. Tanggapan responden atas pertanyaan “Saya menyesuaikan diri dengan perubahan yang tidak terduga dalam tuntutan pekerjaan untuk memenuhi jadwal”, memiliki nilai rata-rata sebesar 3,49 dan dalam interval kelas termasuk kedalam kategori $3,25 < x \leq 4,00$ hal ini mengindikasikan responden merasa sangat setuju bahwa Saya menyesuaikan diri dengan perubahan yang tidak terduga dalam tuntutan pekerjaan untuk memenuhi jadwal.
- j. Tanggapan responden atas pertanyaan “Saya masuk tepat waktu dalam bekerja” , memiliki nilai rata-rata sebesar 3,81 dan dalam interval kelas termasuk kedalam kategori $3,25 < x \leq 4,00$ hal ini mengindikasikan responden merasa sangat setuju bahwa Saya masuk tepat waktu dalam bekerja.

4.3 Hasil Penelitian (Perhitungan dan Pengolahan Data)

4.3.1 Uji Coba Instrumen

1. Uji Validitas

Validitas adalah kemampuan untuk mengukur apa yang ingin diukur. Pengukuran dapat dilakukan secara langsung, melalui ukuran pengganti atau melalui pengukuran tidak langsung, dengan konstruk-konstruk pengujian

Validitas adalah pertimbangan paling utama dalam mengevaluasi kualitas tes sebagai instrument ukur. Konsep validitas mengacu kepada kelayakan, kebermaknaan dan kebermanfaatannya inferensi tertentu yang dapat dibuat berdasarkan skor hasil tes yang bersangkutan. Validitas tes sendiri adalah proses pengumpulan bukti-bukti yang mendukung inferensi yang dimaksud

Pengujian validitas pada taraf signifikan 5% atau 0,05 berarti nilai signifikan ($\alpha < 0,05$) maka variabelnya valid. Apabila nilai signifikan ($\alpha > 0,05$) maka variabel tersebut tidak dapat digunakan. Dalam penelitian ini uji validitas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

tabel 4. 9
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	Sig. 2-tailed	Keterangan
Motivasi Kerja (MK)	MK1	,001	Valid
	MK2	,018	Valid
	MK3	,000	Valid
	MK4	,000	Valid
	MK5	,005	Valid
	MK6	,000	Valid
	MK7	,000	Valid
Kompensasi (KP)	KP1	,000	Valid
	KP2	,000	Valid
	KP3	,000	Valid
	KP4	,000	Valid
	KP5	,001	Valid
	KP6	,001	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	KK1	,001	Valid
	KK2	,000	Valid
	KK3	,002	Valid
	KK4	,000	Valid
	KK5	,000	Valid
	KK6	,001	Valid
	KK7	,000	Valid
	KK8	,000	Valid
	KK9	,044	Valid
	KK10	,008	Valid

Sumber : Data yang diolah

Berdasarkan tabel 4.9 dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dari keseluruhan variabel yang terdiri dari variabel motivasi kerja, variabel kompensasi dan variabel kinerja karyawan yang berjumlah 23 pernyataan, mempunyai nilai signifikansi (2 tailed) lebih kecil dari 0,05 yang berarti seluruh item pernyataan bisa dikatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

2. Reliabilitas

Reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata *reliability*. Suatu pengukuran yang mampu menghasilkan data yang memiliki tingkat reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel (Ibid, 7).

Reabilitas juga diartikan derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument penelitian.

Dalam SPSS diberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronchbach Alpha $>0,60$ (Ghozali, 2011:48). Dari hasil uji reliabilitas pada penelitian ini terlihat nilai Cronchbach Alpha yang dapat dilihat pada tabel 4.10, sebagai berikut :

tabel 4. 10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Hasil Perhitungan Cronbach's Alpha	Keterangan
Motiasi Kerja	0,616	Reliable
Kompensasi	0,623	Reliable
Kinerja Karyawan	0,697	Reliable

Sumber : Data yang diolah

Tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini *reliable* karena mempunyai nilai *cronbach alpha* $> 0,60$. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

4.3.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi tersebut tidak *menceng* ke kiri atau *menceng* ke kanan (Santoso, 2010).

Hasil uji normalitas pada penelitian ini terlihat pada nilai *one sampel Kolmogorov Smirnov*, jika nilainya di atas 0,05 jika nilainya diatas 0,05 maka distribusi data dinyatakan memenuhi normalitas, dan jika nilainya dibawah 0,05 maka diinterpretasikan sebagai tidak normal. Pada uji Sample Kolmogorov Smirnov dapat dilihat pada tabel 4.11, sebagai berikut :

tabel 4. 11
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	Standardized Residual
N		37	37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7	0E-7
	Std. Deviation	,15841532	,97182532

Most Extreme Differences	Absolute	,105	,105
	Positive	,105	,105
	Negative	-,064	-,064
Kolmogorov-Smirnov Z		,638	,638
Asymp. Sig. (2-tailed)		,811	,811

Sumber : Data yang diolah

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, dapat diketahui bahwa besarnya nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,811 > 0,05$, hal ini sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan maka dapat disimpulkan bahwa data pad model tersebut berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda. Hubungan antara variabel bebas terhadap variabel variabel terikatnya menjadi terganggu, jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebasnya Teri Sutopo, (2017).

Uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar independen dalam satu model. Metode yang sering digunakan untuk mendeteksi multikolinearitas adalah *Variance Inflactor Factor* (VIF) yaitu $VIF < 10$, jika kriteria tersebut terpenuhi maka hasil uji analisis pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas. Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4.12, sebagai berikut :

tabel 4. 12
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja	0,354	2,821	Bebas Multikolinearitas
Kompensasi	0,354	2,821	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Data yang diolah

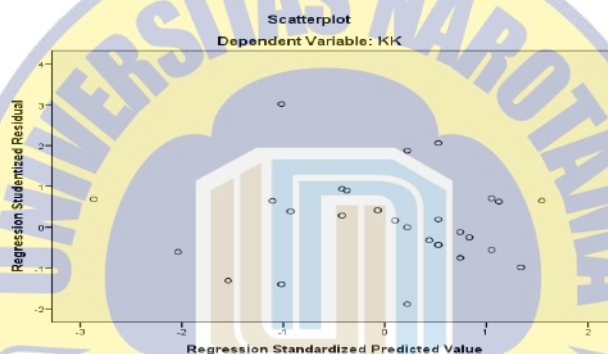
Berdasarkan tabel 4.12 diatas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel bebas yang dijadikan model penelitian memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan Variance Influence Factor (VIF) lebih kecil dari 10. Hal ini ‘sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan., maka pada persamaan regresi tidak ditemukan korelasi antar variabel bebas atau bisa disebut juga bebas dari multikolinearitas, sehingga variabel dapat digunakan pada penelitian.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika residual pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Adi Zulfikar, 2012).

Salah satu cara untuk melihat adanya masalah heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot (*scatterplot*). Jika pada titik-titik pengolahan data antara ZPRED dan SRESID menyebar dibawah maupun diatas titik origin / angka 0 pada sumbu Y dan tidak mempunyai titik teratur, bisa dipastikan bahwa penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil penelitian menunjukkan hasil seperti dibawah ini :

Gambar 4. 1
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data yang diolah

Pada gambar 4.1 diatas dapat diketahui bahwa sebaran titik-titik tidak membentuk suatu pola tertentu dan titik-titik berada diatas atau dibawah titik nol sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

4.3.3 Uji Hipotesis

1. Uji T

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung. Proses uji t identik dengan uji f (lihat perhitungan SPSS pada *Coefficient Regression Full Model/Enter*).

Kriteria pengambilan keputusan :

H_0 : tidak ada pengaruh X_1 terhadap Y

H_1 : ada berpengaruh X_1 terhadap Y

Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka terdapat pengaruh yang signifikan. Hasil pengujian parsial atau uji t dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

tabel 4. 13
Hasil Uji T

Model	Standardized	t	Sig.
	Coefficients		
	Beta		
	(Constant)	4,380	,000
1	Motivasi Kerja	,506	,004
	Kompensasi	,354	,040

Sumber : Data yang diolah

Dari Tabel 4.13 diatas, maka dapat diketahui hasil pengujian hipotesis penelitian yang ditunjukkan dan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Pengujian Hipotesis 1:

Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Tanaman My Carnivlora Surabaya.

Berdasarkan hasil dari Tabel 4.13 menunjukkan bahwa variable Motivasi Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,004. Apabila nilai sig < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kesimpulan dari uji t menyatakan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengujian Hipotesis 2:

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Tanaman My Carnivlora Surabaya.

Berdasarkan hasil dari Tabel 4.13 menunjukkan bahwa variabel Kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,040. Apabila nilai sig < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Kesimpulan dari uji t menyatakan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji F

Uji f dikenal dengan uji simultan, uji f dilakukan untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai f hitung dengan f tabel (Sulaiman, 2004:86).

Uji digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika f hitung < f tabel, maka H_0 diterima atau variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat dan jika f hitung > f tabel, maka H_1 diterima. Probability sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidak berpengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapaun ketentuannya adalah jika $> \alpha$ (0.05), maka H_0 diterima H_1 ditolak dan jika sig < α (0,05), maka H_0 ditolak H_1 diterima.

tabel 4. 14
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,829	2	,914	34,416	,000 ^b
	Residual	,903	34	,027		
	Total	2,732	36			

- a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan
 b. Predictors : (Constant), Kompensasi, Motivasi Kerja
 Sumber : Data yang diolah

Dari tabel 4.14 diatas, didapat nilai sig pada uji kelayakan model yaitu sebesar $0,000 < 0,05$, hal ini dapat menunjukkan bahwa penelitian pada variabel Motivasi Kerja dan Kompensasi secara simultan mampu mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Toko Tanaman My Carnivlora Surabaya.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien dari determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang terkecil berarti kemampuan variabel-variabel independen terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya memberikan hampir semua yang dibutuhkan

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase perubahan variabel dependent (Y) yang disebabkan variabel independen (X). Nilai R Square hasil pengujian regresi dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

tabel 4. 15
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,818 ^a	0,669	0,65	0,16301

- a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data yang diolah

Tabel 4.15 diatas, menunjukkan nilai R^2 (*R Square*) sebesar 0,669 atau sebesar 66,9%, ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Kompensasi secara bersamaan mampu mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 66,9% sedangkan sisanya 33,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda yaitu analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidak hubungan kasual antara dua variabel bebas atau lebih. Untuk mengetahui besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan variabel X terhadap variabel Y. Dari hasil analisis regresi linier berganda pada penelitian ini terlihat persamaan yang dapat dilihat, sebagai berikut :

tabel 4. 16
Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a			
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1,234	0,282	
	Motivasi Kerja	0,407	0,133	0,506
	Kompensasi	0,289	0,135	0,354

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Data yang diolah

$$KK = 1,234 + 0,407MO + 0,289KP + e$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diuraikan, sebagai berikut:

1. Konstanta (a) merupakan intersep garis regresi dengan KK jika MO dan KP = 0, yang menunjukkan bahwa besarnya variabel independen yang digunakan dalam model penelitian sebesar konstanta tersebut. Besarnya nilai konstanta (a) adalah 1,234 menunjukkan bahwa jika variabel bebas yang terdiri dari motivasi kerja dan kompensasi = 0, maka kinerja karyawan sebesar 1,234.
2. Koefisien regresi motivasi kerja (b_1) = 0,407 menunjukkan arah hubungan yang positif antara variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin baik motivasi kerja yang diberikan oleh atasan Toko Tanaman My Carnivlora Surabaya maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Koefisien regresi kompensasi (b_2) = 0,289 menunjukkan arah hubungan yang positif antara variabel kompensasi dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin layak kompensasi yang diberikan oleh Toko Tanaman My Carnivlora Surabaya maka akan membuat kinerja karyawan akan meningkat pula.

4.4 Analisis dan Pembahasan Hasil Penelitian

4.4.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berarah positif dan nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan ini hipotesis yang diajukan yaitu motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya.

Dalam penelitian ini variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Tanaman My Carnivlora. Positif memiliki artian semakin baik motivasi kerja yang diberikan oleh atasan maka kinerja karyawan akan meningkat, sebaliknya semakin kurang motivasi kerja yang diberikan oleh atasan maka kinerja karyawan akan menurun. Signifikan memiliki artian kesesuaian motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan maka akan berdampak pada kinerja karyawan karena motivasi kerja mungkin bisa dijadikan harapan bagi karyawan untuk mendapatkan apresiasi perusahaan berupa pemenuhan kebutuhan dari apa yang telah mereka kerjakan. Motivasi kerja akan timbul apabila kebutuhan dipenuhi oleh pihak perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Della Maylianda (2021) yang menganalisis tentang pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Arta Boga Cemerlang Palembang. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Arta Boga Cemerlang.

4.4.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berarah positif dan nilai signifikansi sebesar $0,040 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan ini hipotesis yang diajukan yaitu kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya.

Dalam penelitian ini variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Tanaman My Carnivlora Surabaya. Positif memiliki artian semakin layak kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka kinerja karyawan juga akan meningkat, sebaliknya semakin tidak sesuai kompensasi yang diterima oleh karyawan maka akan menurunkan kinerja karyawan. Signifikan memiliki artian kompensasi merupakan suatu dorongan yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan kepada para karyawannya untuk lebih bersemangat dalam bekerja dan membuat karyawan merasa dihargai dengan begitu maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Karena kompensasi sangat dibutuhkan oleh karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Margareth Sylvia Sabarofek (2020) yang menganalisis tentang pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Suri Toyota. Pada penelitian ini menyatakan bahwa variabel kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Semakin layak kompensasi yang diberikan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan.

4.4.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada pengujian hipotesis pengaruh simultan (secara bersama - sama) variabel Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Kompensasi secara bersama - sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini variabel Motivasi Kerja dan Kompensasi secara bersama - sama memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Toko Tanaman My Carnivlora Surabaya. Hal ini berarti bahwa

variabel tersebut secara bersama - sama dapat digunakan sebagai acuan faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wiwik Apriliana dan Ety Dwi Susanti (2020) yang menganalisis tentang pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesi Unit (CEPU). Pada penelitian ini menyatakan bahwa variabel notivasi kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi Kerja karyawan yang baik dan pemberian kompensasi yang baik akan menciptakan kinerja karyawan yang baik.

