

**Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Kud
Pakis Kabupaten Malang****Oleh :****Dhicko Marida *)****Muhammad Mansur **)****M. Khoirul ABS ***)**Email: mdhicko@gmail.com

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

Universitas Islam Malang

ABSTRACT

The study aims to determine the effect of leadership, motivation, work environment on the performance of employees of the Village Office of Dau Subdistrict, Malang Regency. Data collection is done by the method of documentation, questionnaires and interviews. The population in this study were all village office employees in Kec. Dau Kab. Malang, a total of 110 with samples using total sample techniques using the Slovin formula, so that the total obtained is 52 people. This study uses quantitative analysis. While the test equipment used is the instrument test, normality, classic assumption, multiple regression analysis using the SPSS version 16.0 program. the results of this study indicate that the instrument used is valid and reliable, also the data obtained is normally distributed using the One sample Kolmogorov Smirnov table value of 0.141. As well as free data from Multicollinearity and Heteroscedasticity. The multiple linear regression results show that the independent variables have a positive effect on the dependent variable, also supported by a significant partial test (t test) which is generated by 0.000 (X1), 0.041 (X2), 0.005 (X3) with a standard of significance 0, 05. thus indicating that good leadership, motivation in employees, a good work environment will affect the performance of employees at the Village office in Dau District, Malang Regency.

Kata kunci : Kompensasi, Motivasi, Komitmen terhadap Kinerja Karyawan.

Pendahuluan**Latar Belakang**

Sumber daya manusia adalah elemen Central dari manajemen organisasi. Orang yang mempunyai bakat lebih atau sumber daya manusia yang tidak mempunyai potensi adalah masalah yang dapat memperlambat perusahaan dalam keadaan rugi. Tentu saja, agar sistem ini berfungsi, manajemen harus memperhatikan beberapa aspek penting, seperti motivasi, komitmen Aurelia (2013). Ini akan membuat SDM menjadi faktor penting untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Semakin tinggi kinerjanya, semakin besar efisiensi, efisiensi atau kualitas ketika menyelesaikan tugas diberikan kepada karyawan organisasi atau perusahaan Windy dan Gunasti (2012). Untuk mencapai hasil yang efektif, maka para karyawan harus diberi rangsangan agar dalam 2 melaksanakan pekerjaannya dapat lebih baik dan bersemangat. Hal ini bertitik fokus pada masalah. Kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan.

Kompensasi langsung meliputi bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, atau upah dan insentif. Kompensasi tidak langsung disebut juga dengan tunjangan fasilitas yang diberikan. Sedangkan kompensasi *non financial* terdiri dari pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja dimanaseseorang tersebut bekerja Maria, Kusdi dan Ika, (2013). Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan contoh yang baik dari seorang Untuk mencapai hasil maksimal perlu di motivasi untuk menjadi lebih baik dan lebih antusias ketika bekerja. Poin ini berfokus pada masalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Kompensasi langsung termasuk gaji yang diterima seseorang yang bermanfaat Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka penelitian ini diberi judul “Pengaruh Kompensasi , Motivasi dan Komitmen **Kerja Terhadap Kinerja Pengawai KUD Pakis**”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. kompensasi berpengaruh terhadap kinerja KUD Pakis Kabupaten Malang ?
- b. motivasi berpengaruh terhadap kinerja KUD Pakis Kabupaten Malang ?
- c. komitmen berpengaruh terhadap kinerja KUD Pakis Kabupaten Malang ?

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui kompensasi terhadap kinerja pegawai Kantor KUD Pakis Kabupaten Malang.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Kantor KUD Pakis Kabupaten Malang.
- c. Untuk mengetahui pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai Kantor KUD Pakis Kabupaten Malang.

Manfaat Penelitian

- a. Sebagai masukan bagi Kantor KUD Pakis di Kecamatan Pakis Kabupaten Malang berkaitan dengan pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen terhadap kinerja pegawai Kantor KUD Pakis di Kabupaten Malang.
- b. Bagi peneliti sebagai penelitian dan penerapan teori-teori yang di dapat dari perkuliahan dan bentuk penulisan karya ilmiah

Kajian Teori

Pengertian kompensasi

Sofyandi (2008:159-160) “kompensasi tidak selalu berbentuk uang tetapi dapat juga berupa bukan uang”. di kategorikan menjadi dua, yaitu:

- 1) Kompensasi langsung (*Direct compensation*) “Kompensasi langsung adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan prestasinya demi kepentingan perusahaan”.
- 2) Kompensasi tidak langsung (*Indirect compensation*) “Kompensasi tidak langsung merupakan pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan pimpinan dalam rangka upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan”.

Jenis-jenis kompensasi

Sofyandi (2008 :159-160) berpendapat bahwa “kompensasi tidak selalu berbentuk uang tetapi dapat juga berupa bukan uang”. Kompensasi dapat dikategorikan menjadi dua, yaitu:

- 3) Kompensasi langsung (*Direct compensation*) “Kompensasi langsung adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan prestasinya demi kepentingan perusahaan”. Kompensasi ini diberikan karena secara langsung berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan tersebut. Contoh: upah/gaji, insentif/bonus. Pembayaran kompensasi langsung dapat didasarkan pada jabatan atau kedudukan seperti manajer, supervisor, sekretaris, atau pegawai pabrik yang dibayar berdasarkan waktu (Efendi, 2007:244).
- 4) Kompensasi tidak langsung (*Indirect compensation*) “Kompensasi tidak langsung merupakan pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan pimpinan dalam rangka upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan”. Contohnya fasilitas dan pelayanan yang diberikan perusahaan, tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan. Kompensasi tidak langsung diberikan pada karyawan didasarkan pada keanggotaannya sebagai pegawai di perusahaan, bukan berdasarkan kinerja pegawai tersebut secara langsung (Efendi, 2007:245).

Definisi Motivasi

Motivasi adalah dorongan dari dalam diri seseorang yang memicu semangat kerja dan mencapai kepuasan kerja. Motivasi juga merupakan daya pendorong dedikasi seseorang untuk menggunakan segala keahlian, keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelesaikan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya Hasibuan, (2010:95).

Indikator Motivasi

Menurut Riduwan, (2002:66) bahwa motivasi kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

- 1) Upah/gaji yang layak, yang dapat diukur melalui gaji yang memadai dan besarnya sesuai standar mutu hidup.
- 2) Pemberian insentif, yang diukur melalui pemberian bonus sewaktu-waktu, rangsangan kerja, prestasi kerja.
- 3) Mempertahankan harga diri, yaitu diukur dengan iklim kerja yang kondusif, kesamaan hak, dan kenaikan pangkat.
- 4) Memenuhi kebutuhan partisipasi, yaitu diukur melalui kebersamaan, kerjasama, rasa memiliki, dan bertanggung jawab.

Pengertian komitmen

Menurut Luthans (2006:249) yang menyatakan komitmen organisasi merupakan:

- 1) Keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok
- 2) Kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi
- 3) Suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi. (Edy Sutrisno, 2010: 292).

Greenberg (2005:184) mengatakan komitmen organisasi adalah kesediaan seorang karyawan untuk memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Selanjutnya Griffin (2004:60) mengatakan seorang individu yang memiliki komitmen yang tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi, dan untuk melihat dirinya sendiri menjadi anggota jangka panjang dari organisasi. Sebaliknya, seorang individu yang memiliki komitmen rendah lebih cenderung untuk melihat dirinya sebagai orang luar, dan mereka tidak ingin melihat dirinya sebagai anggota jangka panjang dari organisasi. Sama halnya dengan pernyataan Luthans, Menurut Lincoln dalam Bashaw & Grant, (1994:48), komitmen organisasional mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi. Mathins dan Jackson (2000:99) memberikan definisi, *“Organizational Commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization”* Komitmen Organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Secara konseptual, komitmen organisasional ditandai oleh tiga hal:

- 1) Adanya rasa percaya yang kuat dan penerimaan seseorang terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi
- 2) Adanya keinginan seseorang untuk melakukan usaha secara sungguh-sungguh demi organisasi
- 3) Adanya hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

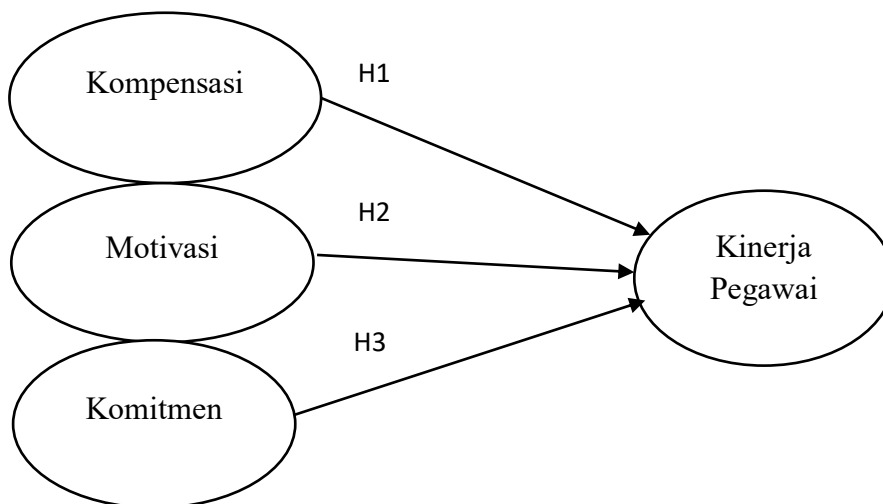
Morgan dan Hunt (1994:24) mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi bila:

- 1) Memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi.
- 2) Berkeinginan untuk berusaha ke arah pencapaian tujuan organisasi

3) Memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota

Dari keterangan diatas dapat disimpulkan bahwasanya seorang yang memiliki keinginan yang kuat, kesediaan berusaha demi organisasi, dan keyakinan dalam organisasi maka ia termasuk anggota yang memiliki komitmen yang tinggi atau berkomitmen dalam organisasi/kelompoknya. Ketika seseorang telah berkomitmen dalam suatu organisasi atau kelompok berarti ia harus menyesuaikan diri dengan nilai-nilai dan norma-norma yang ada dalam organisasi tersebut. Dan juga menyamakan langkah untuk menuju suatu tujuan yang sama. Komitmen dapat dipengaruhi oleh investasi yang kita tanamkan dalam membentuk hubungan Rusbult, (1980:193). Investasi ini antara lain waktu, energi, keterlibatan emosional, pengalaman kebersamaan dan pengorbanan untuk rekan atau anggota yang lainnya. Setelah berinvestasi dalam suatu hubungan atau kelompok maka akan pasti akan ada positif negatifnya. Yang dimaksudkan disini adalah dimana ada yang merasa puas dan tidak. Setelah banyak berinvestasi dalam suatu hubungan dan kemudian merasa hubungan itu kurang bermanfaat akan menimbulkan disonansi kognitif pada diri kita. Karenanya mungkin kita akan merasakan tekanan psikologis untuk melihat hubungan kita itu dari sudut pandang yang lebih positif atau mengabaikan kekurangannya Disonansi Kognitif adalah perasaan yang tidak seimbang atau merupakan perasaan tidak nyaman yang diakibatkan oleh sikap, pemikiran dan perilaku tidak konsisten dimana memotivasi - gorang untuk mengambil langkah demi mengurangi ketidak nyamanan itu .

Kerangka Konseptual



Gambar 2.3 Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

H1 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai KUD Pakis

H2 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai KUD Pakis

H3 : Komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai KUD Pakis

Metode Penelitian

Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian

Jenis penelitian *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan dengan cara menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Pada penelitian ini peneliti berusaha menjelaskan hubungan antar variabel kompensasi (X_1), motivasi (X_2), komitmen (X_3), dan kinerja (Y). Tempat atau lokasi penelitian ini dilakukan di Swalayan KUD Pakis yang terletak Jalan Raya Asrikaton Kecamatan Pakis Kabupaten Malang. Penelitian ini di laksanakan terhitung pada bulan April 2019 - Juli 2019.

Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Supomo (2014:112), “Populasi adalah sekelompok orang pada suatu kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu”. Dalam penelitian ini populasi sampel yang diambil adalah semua karyawan di KUD Pakis, Kecamatan Pakis, Kabupaten Malang, yang berjumlah 42 karyawan.

Menurut Arikunto (2010:134), “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang di tetili apa bila penelitian berjumlah kurang dari 100 maka sampel di ambil semuanya , namun apa bila sampel lebih dari 100 maka sampel apat di ambil antara 10-15% atau 25% atau lebih. Dalam penelitian ini populasi sampel yang diambil adalah semua karyawan di KUD Pakis, Kecamatan Pakis, Kabupaten Malang, yang berjumlah 42 karyawan

Pengukuran dan Operasional Variabel

Kompensasi (X_1)

Dalam penelitian ini digunakan indikator adalah:

- 1) Gaji
- 2) Tunjangan
- 3) Kedudukan suatu karyawan
- 4) Karyawan lebih bersemangat

Motivasi (X_2)

Dalam penelitian ini digunakan indikator adalah:

- 1) Kebutuhan fisiologis
- 2) Kebutuhan rasa aman
- 3) Kebutuhan sosial
- 4) Penghargaan

Komitmen (X_3)

Dalam penelitian ini digunakan indikator adalah:

- 1) Memiliki kepercayaan dalam berorganisasi.
- 2) Berkeinginan untuk berusaha kearah pencapaian tujuan organisasi
- 3) Memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota

Kinerja Karyawan (Y)

Dalam penelitian ini digunakan indikator adalah:

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Kehadiran

Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2016:147) menjelaskan bahwa, “Kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Analisis data adalah pengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan”.

Pembahasan Dan Kesimpulan**Uji Validitas**

Diketahui bahwa seluruh indikator item pertanyaan atau indikator pada setiap variabel penelitian menghasilkan nilai r hitung $>$ nilai r tabel sebesar 0,1975 maka dapat disimpulkan bahwa semua data instrument dari penelitian ini adalah valid.

Uji Reliabilitas

Dari hasil uji reliabilitas membuktikan bahwa nilai *Cronbach's alpha* memiliki nilai > 0.6 menjelaskan data yang digunakan dalam penelitian ini reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur terpercaya.

Uji Normalitas

Dari hasil pengujian asumsi normalitas dapat diketahui bahwa uji normalitas mendapatkan *asympt sig. (2-tailed)* sebesar $0.701 > 0.05$, maka data yang digunakan dalam penelitian tersebut berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil pengujian menjelaskan bahwa hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi variabel kompensasi sebesar 0,928, nilai signifikansi variabel motivasi sebesar 0,879, dan nilai signifikansi variabel komitmen sebesar 0,387. Dari seluruh variabel pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi $> 0,05$, sehingga dapat disimpulkan model ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa variabel bebas yang digunakan mempunyai nilai $VIF < 10$ atau nilai *tolerance* $> 0,1$, sehingga variabel bebas pada penelitian ini tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dari persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini dapat dijelaskan :

- Y = Merupakan variabel terikat yang nilainya dipengaruhi oleh variabel bebas yang terdiri dari kompensasi (X_1), motivasi (X_2), komitmen (X_3), jadi, nilai (Y) kinerja dipengaruhi oleh variabel bebas.
- a = 0.070 ialah nilai konstanta, merupakan estimasi dari *Impulse buying* di Swalayan KUD Pakis. Bahwa variabel mempunyai nilai = 0, maka *impulse buying* pada Swalayan KUD Pakis memiliki nilai sebesar 0.070 (Positif).
- b1= koefisien regresi X_1 sebesar 0.152 (Positif), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja.
- b2= koefisien regresi X_2 sebesar 0.490 (Positif), menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja
- b3= koefisien regresi X_3 sebesar 0.365 (positif), menyatakan bahwa komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja.

Uji hipotesis

Uji t (Parsial)

1. kompensasi (X_1)
Variabel kompensasi dapat diketahui bahwa uji t kompensasi terhadap kinerja sebesar 2.382 dengan tingkatkan signifikan $0,019 > 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak H_2 di terima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh penting terhadap kinerja.
2. motivasi (X_2)
Variabel motivasi dapat diketahui bahwa uji t terhadap kinerja sebesar 6.827, bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan H_0 di tolak dan H_3 diterima, disimpulkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja.
3. komitmen (X_3)
komitmen dapat diketahui bahwa uji t terhadap komitmen sebesar 4.546, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak H_4 diterima, disimpulkan bahwa variabel komitmen mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

Pembahasan Dan Implikasi

Pembahasan

1. Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

pengaruh positif dibuktikan dengan hasil uji t dengan nilai t hitung senilai $4,042 > t$ tabel sebesar 2,020 dengan nilai signifikan $0,000 < \text{pada signifikansi } 0,05$. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian dari Murty dan Aprilia (2012) Pada penelitian ini, peneliti mengambil topik tentang “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya)” berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan akuntansi pada perusahaan manufaktur yang memproduksi alas kaki di Surabaya

2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Hasil deskripsi menjelaskan bahwa variabel motivasi terdapat terdapat pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan hasil uji t dengan nilai t hitung senilai $2,977 > t$ tabel sebesar 2,020 dengan nilai signifikan $0,005 < \text{pada signifikansi } 0,05$.

Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian Fanny (2018) Pada penelitian ini, peneliti mengambil topik tentang motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sampharindo Perdana Semarang.

3. Komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Hasil deskripsi menjelaskan bahwa variabel komitmen terdapat terdapat pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan hasil uji t dengan nilai t hitung senilai $2,825 > t$ tabel sebesar 2,020 dengan nilai signifikan $0,007 < \text{pada signifikansi } 0,05$.

Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian Catur (2017) Pada penelitian ini, peneliti mengambil topik tentang komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui komitmen pada diri sendiri maupun yang diberikan, Hipotesis yaitu komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

4.1 Hasil Pengujian Statistik

a. Uji Validitas

VARIABEL	INDIKATOR	TOTAL CORRELATION	r TABEL	KETERANGAN
KINERJA KARYAWAN	Y1	0,828	0.3044	VALID
	Y2	0,777	0.3044	VALID
	Y3	0,807	0.3044	VALID
	Y4	0,662	0.3044	VALID
KOMPENSASI	X1.1	0,821	0.3044	VALID
	X1.2	0,647	0.3044	VALID
	X1.3	0,706	0.3044	VALID
	X1.4	0,751	0.3044	VALID
MOTIVASI	X2.1	0,697	0.3044	VALID
	X2.2	0,688	0.3044	VALID
	X2.3	0,853	0.3044	VALID
	X2.4	0,697	0.3044	VALID
KOMITMEN ORGANISASI	X3.1	0,718	0.3044	VALID
	X3.2	0,791	0.3044	VALID
	X3.3	0,694	0.3044	VALID
	X3.4	0,710	0.3044	VALID

Sumber : Data Penelitian 2019

Uji validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur untuk mengukur apa yang diukur valid tidaknya suatu sistem instrument dapat diketahui dengan membandingkan (*total correlatioan*) r hitung dengan r tabel. Apabila r hitung $\geq r$ tabel, maka pertanyaan-pertanyaan tersebut dinyatakan valid apabila r hitung $<$ dari t tabel maka item instrumen di anggap tidak valid.

Dari Tabel 4.9 “dengan memperhatikan kolom *Corrected* item total correlation apabila nilai tiap variabel lebih besar dari r tabel maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrument tersebut valid” (Priyono, 2015:96-97). Berdasarkan Tabel 4.9 tiap butir-butir instrument di nyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Koefesien Alpha	Keterangan
1	Y	0,804	Reliabel
2	X1	0,786	Reliabel
3	X2	0,792	Reliabel
4	X3	0,786	Reliabel

Dari hasil uji reliabilitas pada Tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa seluruh item variabel yang di gunakan adalah reliabel, yaitu dimana untuk masing-masing item variabel mempunyai nilai r Alpha lebih dari 0.6, artinya bahwa alat ukur ini mampu menghasilkan data yang dapat di percaya.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji adanya multikolinearitas dengan melihat koefisien korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas dengan cara melihat nilai VIF (*Variance inflation factor*) dan nilai TOL (*Tolerance*), jika nilai VIF lebih dari 10 dan TOL kurang dari 0,1 maka terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.12 Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	VIF	Tolerance	Keterangan
X1	1,554	0,643	Non Multikolinearitas
X2	1,338	0,747	Non Multikolinearitas
X3	1,193	0,838	Non Multikolinearitas

Berdasarkan Tabel 4.12 menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 yang mana pada variabel X1 (Komensasi) diperoleh 0,639, variabel X2 (Motivasi) sebesar 0,744 sedangkan variabel X3 (Komitmen) di peroleh nilai 0,837. Nilai VIF masing-masing variabel kurang dari 10 yang mana pada variabel X1 (Kompensasi) diperoleh nilai 1,564, variabel X2 (Motivasi) sebesar 1,344, sedangkan variabel X3 (Komitmen) diperoleh nilai 1,195. Dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi multikolinearitas, karena nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ketidaksamaan variabel dari residul antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain pada model regresi. Uji Heteroskedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan metode *Glejser* yaitu dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residulnya.

Tabel 4.13 Uji Heteroskedastisitas

Variabel bebas	Sig	Keterangan
X1	0,916	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
X2	0,818	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
X3	0,061	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel bebas pada penelitian ini memiliki nilai signifikan $> 0,05$ sehingga peneliti menyimpulkan tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 4.15 Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.308	1.916		1.205	.236
x1	.311	.077	.464	4.042	.000
x2	.370	.124	.317	2.977	.005
x3	.211	.075	.284	2.825	.007

Sumber : Data Olahan SPSS 2019

Uji t ini dimaksud untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen berpengaruh penting terhadap variabel dependen.

Berdasarkan Tabel 4.15 Uji t dapat di analisa sebagai berikut ini :

a. Kompensasi (X1)

Variabel Kompensasi dapat diketahui bahwa uji t terhadap kinerja karyawan sebesar 4.042 dengan tingkatkan signifikan 0,00 lebih kecil dari 0,05 menunjukkan Ho di tolak H1 di terima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Motivasi (X2)

Variabel motivasi dapat diketahui bahwa uji t terhadap kinerja sebesar 2.977, dengan tingkatkan signifikan 0,005 lebih kecil dari 0,05 menunjukkan Ho di tolak dan H2 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Komitmen (X3)

Variabel komitmen dapat diketahui bahwa uji t terhadap kinerja karyawan sebesar 2,825, dengan tingkatkan signifikan 0,007 sama dengan 0,05 menunjukkan HO di tolak H3 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada pembahasan bisa disimpulkan bahwa:

1. Secara parsial Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa Pakis, Kecamatan Pakis, Kabupaten Malang.
2. Secara parsial Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa Pakis, Kecamatan Pakis, Kabupaten Malang.

3. Secara parsial Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa Pakis, Kecamatan Pakis, Kabupaten Malang.

Saran

Kesimpulan dari penelitian dan pembahasan dengan menggunakan regresi linear berganda yang telah dilakukan maka diperoleh saran untuk Koperasi Unit Desa Pakis, Kecamatan Pakis, Kabupaten Malang sebagai berikut:

1. Seharusnya ada waktu lebih lagi untuk melakukan penelitian ini supaya, Penelitian ini lebih terperinci lagi.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk melanjutkan penelitian ini dengan topik yang sama, di harapkan untuk menambah variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat mendukung dan menyempurnakan penelitian ini. Karena pada penelitian ini terdapat kekurangan dan jauh dari kesempurnaan dan diharapkan lagi dapat dianalisis kembali secara menyeluruh mengenai data permasalahan yang ada serta teori digunakan relevan sesuai dengan praktek yang terjadi di lapangan.

Daftar Pustaka

- Anwar, S. (2009). *Pemahaman Individu, Observasi, Checklist, Interview Kuisisioner dan Sosiometri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azhar, A. (2012). *Pengaruh Konflik Peran, Kesan Ketidakpastian Lingkungan, Locus of control dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Auditor*. *Jurnal Ekonomi*, Vol.21 No.4.
- Azwar, S. (2002). *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bashaw, R., dan Grant, E. S. (1994). *Exploring the distinctive nature of work commitments: Their relationship with personal characteristics, job performance*
- Catur, (2017). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan bagian Akuntansi*. *Jurnal Yogyakarta*: Universitas PGRI Yogyakarta.
- Fanny. (2018). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Semarang: Pt. Sampharindo Perdana.
- Greenberg, B. (2005). *Budaya dan Komitmen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Griffin. (2004). *Komitmen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.



Hasibuan, M. (2009). *Manajemen :Dasar Perngertian dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara

Hasibuan, M. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Handoko, T. (2003). *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: BPFE

Kuncoro, M. (2007). *Metode Kuantitatif, Teori Dan Aplikasi Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN

*) Dhicko marida Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

**) Muhammad Mansur Dosen tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

***) M.Khoirul ABSDosen tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

Lampiran-Lampiran

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		99
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.48419775
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.071
	Negative	-.055
Kolmogorov-Smirnov Z		.706
Asymp. Sig. (2-tailed)		.701
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : data olahan spss 16.0

Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.070	1.466		.048	.962		
Discount	.152	.064	.155	2.382	.019	.992	1.009
Merchandising	.490	.072	.525	6.827	.000	.712	1.404
Store Atmosphere	.345	.076	.349	4.546	.000	.718	1.393
a. Dependent Variable: Impulse Buying							

Sumber : data olahan spss 16.0

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.691	.966		1.751	.083
Discount	-.004	.042	-.009	-.090	.928
Merchandising	.007	.047	.019	.153	.879
Store Atmosphere	-.043	.050	-.105	-.870	.387
a. Dependent Variable: RES2					

Sumber : data primer diolah 2019

Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.308	1.916		1.205	.236
x1	.311	.077	.464	4.042	.000
x2	.370	.124	.317	2.977	.005
x3	.211	.075	.284	2.825	.007

Uji Hipotesis

Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.308	1.916		1.205	.236
x1	.311	.077	.464	4.042	.000
x2	.370	.124	.317	2.977	.005
x3	.211	.075	.284	2.825	.007

a. Dependent Variable: y