

PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT HERO SUPERMARKET TBK

Riza Devi Afriana
rizadevi.afriana@yahoo.com
Supriyatin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research is aimed to test and to analyze the influence of work motivation, compensation and work discipline to the employee performance at PT. Hero Supermarket Tbk Arif Rahman Hakim branch Surabaya. The population is all employees who have been working actively at PT. Hero Supermarket Tbk Arif Rahman Hakim branch Surabaya. The sample collection has been done by using saturated sampling. The data collection has been performed by issuing questionnaires to 38 respondents. The data analysis has been applied by using 21st version SPSS and the data examination has been done by using validity test, reliability test with alpha cronbach. The classic assumption test and multiple linear regression analysis has been conducted in order to test and to prove the research hypothesis. The result of this research which has been carried out by using model feasibility test indicates that the variables i.e. work motivation, compensation and work discipline give significant influence to the employee performance. The coefficient determination test (R_{square}) shows great contribution. Meanwhile, the result of partial test shows that work motivation gives significant and positive influence to the employee performance. Compensation gives significant and positive influence to the employee performance. Compensation is the variable which gives dominant influence and it is supported by its partial coefficient determination which is larger than other variables such as work motivation and work discipline.

Keywords: Work motivation, compensation, work discipline.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hero Supermarket Tbk Cabang Arif Rahman Hakim Surabaya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Hero Supermarket Tbk, Cabang Giant Arif Rahman Hakim Surabaya yang masih aktif bekerja. Pengambilan sampel dengan menggunakan metode sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada 38 responden. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 21, dengan pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan uji reliabilitas dengan alpha cronbach. Uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian. Hasil pengujian secara uji kelayakan model mengindikasikan adanya pengaruh secara signifikan antara variabel motivasi kerja, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan uji koefisien determinasi (R_{square}) yang menunjukkan sumbangan atau kontribusi yang besar. Sedangkan pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang mempunyai pengaruh dominan adalah variabel kompensasi didukung dengan koefisien determinasi parsialnya paling besar dibanding dengan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja.

Kata Kunci: Motivasi kerja, kompensasi, disiplin kerja

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan menurut Gaol dan Jimmy, (2014:273) adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di suatu organisasi. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai kinerja yang baik, karena dengan memiliki karyawan yang berkinerja baik akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan motivasi kerja. Perusahaan harus dapat memotivasi karyawannya dalam bekerja, mengingat pentingnya peran sumber daya manusia dalam perusahaan itu sendiri. Menurut Hasibuan (2012:143), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan keinginan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian ini mengambil objek penelitian PT. Hero Supermarket Tbk yang terletak di kota Surabaya dan beralamatkan di Jalan Arif Rahman Hakim, Sukolilo-Surabaya. Perusahaan yang memiliki banyak gerai di Indonesia terutama pada format Giant Ekstra dan Ekspres ini merupakan pelopor *retail* Indonesia. Gerai-gerai Giant Ekstra dan Ekspres tersebut tersebar di seluruh Indonesia. Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan pada Giant Arif Rahman Hakim Surabaya, masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mewujudkan tujuan organisasi. Masih banyak ditemukan fenomena yang terkait dengan rendahnya motivasi karyawan seperti kurangnya inisiatif, bekerja apabila diawasi, rendahnya minat karyawan untuk mempelajari hal-hal baru.

Selain rendahnya motivasi, kurangnya tingkat kedisiplinan karyawan juga terjadi di Giant Arif Rahman Hakim Surabaya. Masalah lain yang dihadapi oleh cabang ini adalah rendahnya tingkat kompensasi yang diberikan oleh perusahaan menimbulkan kinerja para sumber daya manusianya menurun

Melihat dari beberapa kendala yang dihadapi diatas. Penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut, apakah terdapat hubungan antara motivasi yang dimiliki oleh karyawan, disiplin kerja yang berlaku, dan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap kinerja sumber daya manusia PT. Hero Supermarket Tbk, Cabang Giant Arif Rahman Hakim Surabaya. Adapun judul yang ditentukan dari penelitian ini adalah pengaruh motivasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan giant arif rahman hakim surabaya.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang dikemukakan adalah sebagai berikut: 1) Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hero Supermarket Tbk, Cabang Giant Arif Rahman Hakim Surabaya ? 2) Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hero Supermarket Tbk, Cabang Giant Arif Rahman Hakim Surabaya ? 3) Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hero Supermarket Tbk, Cabang Giant Arif Rahman Hakim Surabaya ?

Ruang Lingkup Penelitian ini dilakukan hanya pada PT. Hero Supermarket Tbk, Cabang Giant Arif Rahman Hakim di Surabaya dengan mempertimbangkan pada efisien waktu, biaya dan lokasi dalam melakukan penelitian. Variabel-variabel yang diteliti adalah hubungan antara tiga variabel independen yang terdiri dari motivasi, kompensasi, dan disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

TINJAUAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan

analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan tenaga kerja, pengembangan tenaga kerja, pemberian kompensasi, promosi jabatan, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan (Panggabean, 2007:15).

Menurut Yuli (2005:15) manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang mengatur tentang cara pengadaan tenaga kerja, melakukan pengembangan, memberikan kompensasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja melalui proses-proses manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Motivasi

Menurut Siagian (2008:138) mengemukakan bahwa motivasi sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Motivasi juga merupakan usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaknya atau ,mendapatkan kepuasan dengan perbuatannya.

Berdasarkan berbagai definisi para ahli di atas, motivasi adalah bagian yang penting dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk mencapai tujuan dan sasaran yang diinginkan guna memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi. Motivasi memiliki komponen yaitu komponen dalam dan komponen luar. Komponen dalam yaitu perubahan dalam diri seseorang, ketidak puasan, ketegangan psikologis, sedangkan komponen luar adalah apa yang diinginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya. Jadi, komponen dalam adalah kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipuaskan, sedangkan komponen luar adalah tujuan yang hendak dicapai.

Teori Motivasi

Motivasi adalah kondisi yang sangat dibutuhkan oleh semua orang, serta diperlukan setiap hari untuk menjalankan kehidupan, membantu orang lain, memimpin sekelompok orang dan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pengertian motivasi menurut Berelson dan Steiner yang dikutip oleh Sunyoto (2012:10) adalah suatu usaha untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi.

Hasibuan (2012:143) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan keinginan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi perlu dilakukan karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku karyawan agar bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting karyawan mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja giat.

Kompensasi

Menurut Rivai (2007: 133) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan.

Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi tidak langsung dan langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus,

atau komisi. Kompensasi tidak langsung, atau benefit, terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan, dan sebagainya. Penghargaan nonfinansial seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas, dan kepuasan.

Disiplin Kerja

Menurut Simamora (2004) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2007).

Malayu (2007) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

Kinerja Karyawan

Menurut Moeheriono (2012:69) kinerja berasal dari kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau disebut juga prestasi sesungguhnya yang telah dicapai seorang karyawan. Dengan kata lain kinerja adalah sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif sesuai dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Menurut Simamora, (2004: 142). Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai karyawan, baik secara kualitas maupun kuantitas dari penyelesaian tugas yang dibebankan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Penilaian kinerja adalah proses dimana organisasi mengawasi pelaksanaan kerja individu. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode tertentu. Umpan balik penilaian kinerja memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik mereka bekerja jika dibandingkan dengan standar organisasi. (Rivai dan Sagala, 2014: 79)

Hubungan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Simamora (2004:148) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja. Faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu motivasi kerja. Hal itu dilihat dari pernyataan Simamora mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya faktor psikologis, dalam faktor ini terdapat variabel motivasi kerja terhadap pekerjaannya sendiri. Berdasarkan dari pernyataan tersebut bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Suharto dan Cahyono (2005) dan Hakim (2006) menyebutkan ada salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Semakin kuat motivasi kerja, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja karyawan akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan (Rivai, 2007).

Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kemudian program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena hal itu mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumberdaya manusia atau dengan kata lain agar karyawan mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada perusahaan. Kompensasi sangat penting bagi pegawai, hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya. Kompensasi juga menjadi suatu gambaran status sosial seorang pegawai. Kompensasi yang sesuai juga akan menentukan apakah pegawai akan tetap bertahan bekerja atau keluar dari tempatnya bekerja. Pemberian kompensasi yang sesuai membuat karyawan dapat bekerja secara maksimal sehingga menghasilkan kinerja yang optimal.

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan teori tersebut adalah yang dilakukan oleh Dina, (2015). yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT. Hero Supermarket Tbk, Cabang MTC Giant Panam Pekanbaru. Artinya apabila kompensasi yang diberikan tepat maka kinerja karyawan akan semakin baik, dan sebaliknya jika kompensasi yang diberikan tidak tepat, maka kinerja akan semakin buruk. Serta diperkuat oleh Yinawati (2007) yang menemukan bahwa kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di sebuah perusahaan, jika kompensasi diberikan secara tepat, maka kinerja akan meningkat.

Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Simamora (2004: 99), menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan. Pelaksanaan disiplin dengan dilandasi kesadaran dan keinsafan akan terciptanya suatu kondisi yang harmonis antara keinginan dan kenyataan. Untuk menciptakan kondisi yang harmonis tersebut terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara kewajiban dan hak karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan.

Penelitian yang dilakukan oleh Firziyanah (2014), meneliti Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gapura Omega Alpha Land, Depok. Menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampling *accidental*. Maksud sampling *accidental* yaitu teknik pengambil sampel langsung bertemu dengan responden sesuai syarat-syarat yang diinginkan oleh peneliti. Hal ini sesuai dengan pendapatnya Sugiyono (2008:112) menyatakan bahwa sampling *accidental* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan atau *Accidental* bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data. Dimana kuisinoner dibagikan

kepada karyawan atau beberapa karyawan PT. Hero Supermarket Tbk, Cabang Giant Arif di Surabaya.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, dimana teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 38 karyawan, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. (Sugiyono, 2008:96). Sampel dalam penelitian ini sebanyak 38 karyawan PT. Hero Supermarket Tbk, Cabang Giant Arif di Surabaya.

Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari responden yang mengisi kuisisioner yang dibuat oleh peneliti. Data yang digunakan tersebut diperoleh dari karyawan atau beberapa karyawan PT. Hero Supermarket Tbk, Cabang Giant Arif di Surabaya.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional pada penelitian adalah unsur penelitian yang terkait dengan variabel yang terdapat dalam judul penelitian atau yang tercakup dalam paradigma penelitian sesuai dengan hasil perumusan masalah. Teori ini dipergunakan sebagai landasan atau alasan mengapa suatu yang bersangkutan memang bisa memengaruhi variabel tak bebas (Supranto, 2009: 322). Menurut Simamora, (2004: 142). Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai karyawan, baik secara kualitas maupun kuantitas dari penyelesaian tugas yang dibebankan dalam kurun waktu tertentu oleh instansi. Menurut Parrek (2008: 108). Motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan untuk berperan serta secara aktif dalam proses kerja. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Rivai, 2007). Sedangkan menurut Malayu (2007) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Teknik Analisis Data

Di dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data kuantitatif. Analisis data dimaksudkan untuk memahami apa yang terdapat pada semua data tersebut. Mengelompokkannya, meringkasnya menjadi suatu yang kompak, yang mudah dimengerti, serta menemukan pola umum yang timbul dari data tersebut. Pengolahan dan analisis data penulis menggunakan uji keabsahan data dalam penelitian yang ditekankan pada uji bantuan program SPSS 21 *for Windows version* .

Uji Validitas

Tujuan dilakukan uji validitas adalah untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013: 145). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Suatu instrumen dikatakan valid jika mempunyai validitas tinggi yaitu *correlation* $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah dengan nilai *correlation* r_{hitung} .

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas ini dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui pertanyaan yang diberikan. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal ketika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Maka semakin tinggi tingkat reliabilitas suatu alat pengukur maka semakin stabil pula alat pengukur tersebut. Dalam SPSS diberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji *statistic Cronbach Alpha* (α), suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2013: 145).

Menentukan persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis regresi adalah berupa koefisien untuk masing-masing variabel independen. Koefisien ini di peroleh dengan cara memprediksi nilai variabel independen dengan suatu persamaan. Koefisien regresi dengan dua tujuan sekaligus, pertama menimbulkan penyimpangan antara nilai actual dan nilai estimasi variabel independen berdasarkan data yang ada (Ghozali, 2013 : 82). Analisis regresi berganda dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan regresi dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$KK = \alpha + \beta_1 MK_1 + \beta_2 Kmp_2 + \beta_3 DK_3 + e$$

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menyatakan bahwa persamaan regresi linier dalam pengambilan keputusan melalui uji F dan t tidak bisa. Untuk menghasilkan keputusan agar hasil linier tidak bisa maka ada empat ketentuan dalam uji asumsi klasik yang harus dipenuhi oleh regresi linier berganda, (Ghozali, 2013: 147) yaitu, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolonieritas.

Uji Normalitas

Menurut Suliyanto (2011:69) Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Nilai residual dikatakan berdistribusi normal jika nilai residual terstandarisasi tersebut sebagian besar mendekati nilai rata-ratanya. Menurut Suliyanto (2011:75) Uji normalitas menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov merupakan uji normalitas menggunakan fungsi distribusi kumulatif. Nilai residual terstandarisasi berdistribusi normal jika $K_{hitung} < K_{residual}$ atau nilai $Sig. > \alpha$.

Uji Multikolinearitas

Menurut Suliyanto (2011:81) Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas atau tidak. Jika dalam model regresi yang terbentuk terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas maka model regresi tersebut dinyatakan mengandung gejala multikolinier. Uji Multikolinieritas dengan melalui TOL (*tolerance*) dan *variance inflation factor* (VIF) statistik Menurut Suliyanto (2011:90) uji multikolinieritas dengan melihat TOL (*tolerance*) dan *variance inflation factor* (VIF) dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai VIF tidak lebih dari 10, maka model dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah di dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut

homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Menurut Ghozali (2013:98) uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model variabel motivasi, kompensasi, disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen atau terikat (kinerja karyawan).

Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut: a) Jika nilai signifikan $F \geq 0,05$, menunjukkan variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Maka model dikatakan tidak layak untuk digunakan. b) Jika nilai signifikan $F \leq 0,05$, menunjukkan variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Maka model dikatakan layak untuk digunakan.

Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Menurut Sudjana (2002:101) menyatakan bahwa koefisien determinasi berganda (R^2) memiliki tujuan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel Y.

Kriteria Pengujian detereminasi berganda, R^2 berada antara 0 dan 1 yang berarti: a) Bila $R^2 = 1$ atau mendekati 1, artinya kontribusi dari variabel independen (X) semakin besar terhadap dependen (Y), sehingga model pendekatan layak digunakan. b) Bila $R^2 =$ mendekati nol (semakin kecil R^2), artinya kontribusi dari variabel independen (X) semakin kecil terhadap variabel dependen (Y), sehingga model pendekatan tidak layak digunakan.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji signifikan parameter individual atau uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel penjelas atau variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2013 : 158).

$H_0 : b_i = 0$, artinya kualitas pelayanan dan promosi bukan penjelas yang signifikan terhadap loyalitas konsumen.

$H_A : b_i \neq 0$, artinya kualitas pelayanan dan promosi tersebut merupakan penjelasan yang signifikan terhadap loyalitas konsumen.

Koefisien Determinasi Parsial(r^2)

Analisis ini digunakan untuk mengukur besar sumbangan variabel bebas secara parsial dalam mempengaruhi variabel terikat. Semakin tinggi nilai r^2 semakin besar pula kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai r^2 yang terbesar menunjukkan bahwa variabel tersebut mempunyai pengaruh yang dominan. Maka secara parsial kualitas layanan dan promosi berpengaruh terhadap loyalitas konsumen.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Deskriptif Karakteristik Responden

Hasil penelitian terhadap 38 responden karyawan mengenai motivasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hero Supermarket Tbk Cabang Giant Arif Rahman Hakim Surabaya dapat diketahui sebagai berikut:

Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada kuesioner ini terdapat karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang ditunjukkan pada Tabel 1

Tabel 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Prosentase(%)
Pria	14	36,8%
Wanita	24	63,2%
Total	38	100%

Sumber: Data primer diolah, 2017

Dari Tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa karyawan PT. Hero Supermarket Tbk Cabang Giant Arif Rahman Hakim Surabaya diperoleh responden terbanyak adalah jenis kelamin wanita sebanyak 24 responden dengan prosentase sebesar 63.2%, sedangkan sisanya sebanyak 14 responden dengan prosentase 36,8.0% adalah karyawan yang berjenis kelamin pria.

Berdasarkan Umur

Karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat pada Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tingkat Usia	Jumlah Responden	Prosentase(%)
< 25 Th	13	34,2%
26 s/d 35 Th	17	44,7%
36 s/d 40 Th	8	21,1%
Total	38	100%

Sumber: Data primer diolah, 2017

Pada Tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa karyawan PT. Hero Supermarket Tbk Cabang Giant Arif Rahman Hakim Surabaya diperoleh responden terbanyak adalah berumur antara 26 sampai dengan 35 Th sebanyak 17 karyawan dengan prosentase sebesar 44,7%, selanjutnya umur < 25 Th sebanyak 13 dengan prosentase sebesar 34,2%. Sedangkan sisanya sebanyak 8 karyawan dengan prosentase sebesar 21,1% pada umur antara 36 sampai dengan 40 Th. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam penerimaan karyawan pada PT. Hero Supermarket Tbk Cabang Giant Arif Rahman Hakim Surabaya lebih mengutamakan karyawan yang berusia 26 sampai dengan 35 tahun karena pada tingkat usia tersebut adalah usia produktif.

Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada Tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Prosentase (%)
SLTA	6	15,8%
Diploma	29	76,3%
Sarjana	3	7,9%
Total	38	100%

Sumber: Data primer diolah, 2017

Pada Tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa karyawan PT. Hero Supermarket Tbk Cabang Giant Arif Rahman Hakim Surabaya diperoleh responden terbanyak dengan tingkat pendidikan Diploma sebanyak 29 karyawan dengan prosentase sebesar 76,3%, selanjutnya tingkat pendidikan SLTA sebanyak 6 dengan prosentase sebesar 15,8%. Sedangkan sisanya sebanyak 3 karyawan dengan prosentase sebesar 7,9% dengan tingkat pendidikan sarjana. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan sangat penting dalam merekrut karyawan pada PT. Hero Supermarket Tbk Cabang Giant Arif Rahman Hakim Surabaya.

Berdasarkan Lama Kerja

Karakteristik responden berdasarkan lama kerja dapat dilihat pada Tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Jumlah Responden	Prosentase (%)
> 1 Tahun	4	10,5%
1 sampai dengan 3 Tahun	21	55,3%
≥ 4 Tahun	13	34,2%
Total	38	100%

Sumber: Data primer diolah, 2017

Pada Tabel 4 diatas dapat diketahui bahwa karyawan PT. Hero Supermarket Tbk Cabang Giant Arif Rahman Hakim Surabaya diperoleh responden terbanyak dengan lama bekerja selama 1 s/d 3 tahun sebanyak 21 karyawan dengan prosentase sebesar 55,3%, selanjutnya lama bekerja lebih dai 4 tahun sebanyak 13 dengan prosentase sebesar 34,2%. Sedangkan sisanya sebanyak 4 karyawan dengan prosentase sebesar 10,5% dengan lama bekerja kurang dari 1 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Hero Supermarket Tbk Cabang Arif Rahman Hakim Surabaya memiliki pengalaman yang cukup mumpuni dalam memberi layanan yang cuku baik dan memuaskan hal ini mencerminkan keberhasilan karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja dalam perusahaan.

Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis data secara deskriptif ini menguraikan hasil analisis terhadap responden dengan menguraikan tanggapan dari 38 responden berkaitan dengan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hero Supermarket Tbk Cabang Arif Rahman Hakim Surabaya. Dalam pembahasan penelitian ini akan dijelaskan tentang rata-rata tanggapan responden terhadap indikator-indikator variabel secara keseluruhan serta jumlah responden yang memberikan jawaban terhadap masing-masing indikator variabel.

Untuk mengetahui hasil rata-rata tanggapan responden digunakan *interval class* yang bertujuan untuk menghitung nilai atau skor jawaban yang diisi oleh responden.

$$\text{Interval kelas} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Analisis Tanggapan Responden Berkaitan dengan Motivasi Kerja

Merupakan tanggapan responden yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan untuk berperan serta secara aktif dalam proses kerja karyawan pada PT. Hero Supermarket Tbk Cabang Arif Rahman Hakim Surabaya.

Hasil penelitian berkaitan dengan tanggapan responden berdasarkan seluruh aspek motivasi kerja dapat diungkap sebagai berikut :

Tabel 5
Distribusi Frekuensi Berkaitan dengan Motivasi Kerja

No.	Indikator	Frekuensi					Total Skor	N	Mean
		STS	TS	KS	S	SS			
1	Prestasi Kerja	1	12	27	64	30	134		3,53
2	Pengaruh	1	6	21	84	30	142		3,74
3	Pengendalian Atasan	4	6	9	76	45	140	38	3,68
4	Pengembangan	2	4	12	92	35	145		3,82
5	Afiliasi	3	8	21	68	35	135		3,55
Total							696		3,66

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 5 diatas terlihat bahwa sebagian besar karyawan pada PT. Hero Supermarket Tbk Cabang Arif Rahman Hakim Surabaya, menyatakan setuju dalam memberikan tanggapan atas semua aspek motivasi kerja. Hasil ini diindikasikan dengan nilai rata-rata tanggapan responden tentang seluruh aspek motivasi kerja tersebut sebesar 3,66. Dalam interval kelas termasuk dalam kategori $3,40 < x \leq 4,20$, yang menunjukkan responden memberi nilai setuju atas pernyataan tentang semua aspek motivasi kerja karyawan pada PT. Hero Supermarket Tbk Cabang Arif Rahman Hakim Surabaya.

Analisis Tanggapan Responden Berkaitan dengan Kompensasi

Merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan PT. Hero Supermarket Tbk Cabang Arif Rahman Hakim Surabaya. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi tidak langsung dan langsung.

Tabel 6
Distribusi Frekuensi Berkaitan dengan Kompensasi

No.	Indikator	Frekuensi					Total Skor	N	Mean
		STS	TS	KS	S	SS			
1	Gaji	4	8	6	56	70	144		3,79
2	Upah	2	12	18	68	35	135		3,55
3	Insentif	4	10	9	64	50	137	38	3,61
4	Asuransi	5	12	24	40	45	126		3,32
5	Fasilitas Kantor	7	6	3	44	80	140		3,68
6	Tunjangan	3	8	39	36	45	131		3,45
Total							813		3,57

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 6 diatas terlihat bahwa sebagian besar karyawan pada PT. Hero Supermarket Tbk Cabang Arif Rahman Hakim Surabaya, menyatakan setuju dalam memberikan tanggapan atas semua aspek kompensasi. Hasil ini diindikasikan dengan nilai rata-rata tanggapan responden tentang seluruh aspek kompensasi tersebut sebesar 3,57.

Dalam interval kelas termasuk dalam kategori $3,40 < x \leq 4,20$, yang menunjukkan responden memberi nilai setuju atas pernyataan tentang semua aspek kompensasi karyawan pada PT. Hero Supermarket Tbk Cabang Arif Rahman Hakim Surabaya.

Analisis Tanggapan Responden Berkaitan dengan Disiplin Kerja

Merupakan tanggapan responden atas suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya pada PT. Hero Supermarket Tbk Cabang Arif Rahman Hakim Surabaya. Hasil penelitian berkaitan dengan tanggapan responden berdasarkan seluruh aspek disiplin kerja dapat diungkap sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja

No.	Indikator	Frekuensi					Total	N	Mean
		STS	TS	KS	S	SS	Skor		
1	Kehadiran Karyawan	3	10	24	44	55	136		3,58
2	Ketepatan Jam Kerja	6	6	18	48	55	133		3,50
3	Mengenakan Pakaian Kerja dan Tanda Pengenal	6	14	18	40	45	123	38	3,24
4	Ketaatan karyawan terhadap peraturan	6	10	36	20	50	122		3,21
5	Kualitas kedisiplinan kerja	4	8	9	60	60	141		3,71
Total							655		3,45

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 7 diatas terlihat bahwa sebagian besar karyawan pada PT. Hero Supermarket Tbk Cabang Arif Rahman Hakim Surabaya, menyatakan setuju dalam memberikan tanggapan atas semua aspek disiplin kerja. Hasil ini diindikasikan dengan nilai rata-rata tanggapan responden tentang seluruh aspek disiplin kerja tersebut sebesar 3,45. Dalam interval kelas termasuk dalam kategori $3,40 < x \leq 4,20$, yang menunjukkan responden memberi nilai setuju atas pernyataan tentang semua aspek disiplin kerja karyawan pada PT. Hero Supermarket Tbk Cabang Arif Rahman Hakim Surabaya.

Analisis Tanggapan Responden Berkaitan dengan Kinerja Pegawai

Merupakan tanggapan responden hasil kerja yang dicapai karyawan, baik secara kualitas maupun kuantitas dari penyelesaian tugas yang dibebankan dalam kurun waktu tertentu pada karyawan PT. Hero Supermarket Tbk Cabang Arif Rahman Hakim Surabaya.

Hasil penelitian berkaitan dengan tanggapan responden berdasarkan seluruh aspek kinerja karyawan dapat diungkap sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan

No.	Indikator	Frekuensi					Total	N	Mean
		STS	TS	KS	S	SS	Skor		
1	Jumlah Pekerjaan	1	2	48	52	35	138		3,63
2	Kualitas pekerjaan	1	10	45	40	35	131		3,45
3	Keterkaitan waktu setiap pekerjaan	2	10	42	44	30	128	38	3,37
4	Kehadiran karyawan	1	12	36	44	40	133		3,50
5	Kemampuan kerja sama	1	4	51	36	45	137		3,61
Total							667		3,51

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 8 diatas terlihat bahwa sebagian besar karyawan pada PT. Hero Supermarket Tbk Cabang Arif Rahman Hakim Surabaya, menyatakan setuju dalam memberikan tanggapan atas semua aspek kinerja karyawan. Hasil ini diindikasikan dengan nilai rata-rata tanggapan responden tentang seluruh aspek kinerja karyawan tersebut sebesar 3,51. Dalam interval kelas termasuk dalam kategori $3,40 < x \leq 4,20$, yang menunjukkan responden memberi nilai setuju atas pernyataan tentang semua aspek kinerja karyawan pada PT. Hero Supermarket Tbk Cabang Arif Rahman Hakim Surabaya.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan atas item-item pernyataan pada kuesioner yaitu dengan jalan menghitung koefisien korelasi dari tiap-tiap pernyataan dengan skor total yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan angka kritis $r_{\text{product moment}}$. Tujuan dari uji validitas data adalah untuk melihat apakah variabel atau pernyataan yang diajukan mewakili segala informasi yang seharusnya diukur atau validitas menyangkut kemampuan suatu pernyataan atau variabel dalam mengukur apa yang harus diukur.

Menurut (Ghozali, 2013: 145). Dasar pengambilan keputusan, yaitu sebagai berikut:

- Jika r_{hasil} positif, serta $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$, maka hal ini berarti bahwa butir atau item pernyataan tersebut valid.
- Jika r_{hasil} negatif, dan $r_{\text{hasil}} < r_{\text{tabel}}$ maka hal ini berarti bahwa butir atau item pernyataan tersebut tidak valid.

Hasil uji validitas data sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9
Hasil Analisis Uji Validitas

Variabel	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Motivasi Kerja	MK _{1,1}	0.362	0.263	Valid
	MK _{1,2}	0.350		Valid
	MK _{1,3}	0.487		Valid
	MK _{1,4}	0.474		Valid
	MK _{1,5}	0.480		Valid
Kompensasi	Kmp _{2,1}	0.660		Valid
	Kmp _{2,1}	0.565		Valid
	Kmp _{2,1}	0.594		Valid
	Kmp _{2,1}	0.626		Valid
	Kmp _{2,5}	0.758		Valid
Disiplin Kerja	Kmp _{2,6}	0.619		Valid
	DK _{4,1}	0.540		Valid
	DK _{4,2}	0.626		Valid
	DK _{4,3}	0.726		Valid
	DK _{4,4}	0.691		Valid
Kinerja Karyawan	DK _{4,5}	0.556	Valid	
	KK ₁	0.449	Valid	
	KK ₂	0.327	Valid	
	KK ₃	0.456	Valid	
	KK ₄	0.491	Valid	
	KK ₅	0.572	Valid	

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan pada Tabel 9 diatas, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan dari 21 item indikator variabel motivasi, kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan, mempunyai nilai $r_{\text{hasil}} >$ dari r_{tabel} , dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, maka hal ini berarti bahwa seluruh item pernyataan yang berjumlah 21 item tersebut seluruhnya valid dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan cara *one shot methode* atau pengukuran sekali saja. Untuk mengukur reliabilitas dengan melihat *cronbach alpha*. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* $>$ 0,60. (Ghozali, 2013: 146). Dari hasil uji reliabilitas nilai *cronbach alpha* dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 10
Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach Alpha	N of Items
0.913	21

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas pada Tabel 10 dapat diketahui bahwa variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang digunakan peneliti sudah dapat dipercaya (*reliabel*). Setelah dilakukan pengujian instrument yang menyatakan bahwa data penelitian adalah valid dan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Dalam suatu persamaan regresi harus bersifat BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*), artinya pengambilan keputusan tidak boleh bias. Untuk menghasilkan keputusan yang BLUE maka harus dipenuhi beberapa asumsi dasar (Klasik). Berdasarkan hasil uji asumsi klasik yang telah dilakukan diperoleh hasil, yaitu sebagai berikut:

Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan suatu alat uji yang digunakan untuk menguji apakah dari variabel-variabel yang digunakan dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak.

Berdasarkan hasil Uji Normalitas yang telah dilakukan diperoleh hasil:

Tabel 11
Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		38
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	.68988934
<i>Most Extreme Difference</i>	<i>Absolute</i>	.116
	<i>Positif</i>	.116
	<i>Negatif</i>	-.071
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		.718
<i>Asymp. Sig (2-tailed)</i>		.682

a. Test distribution is Normal

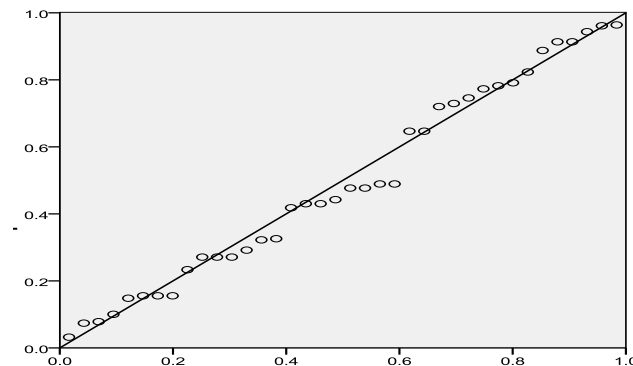
b. Calculated from data

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan pada Tabel 11 di atas dapat diketahui bahwa besarnya nilai *Asymp sig (2-tailed)* sebesar 0,682 $>$ 0,050, hal ini sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan maka

dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

Pendekatan kedua yang dipakai untuk menilai normalitas data dengan pendekatan grafik, yaitu grafik Normal P-P *Plot of regression standard*, dengan pengujian ini disyaratkan bahwa distribusi data penelitian harus mengikuti garis diagonal antara 0 dan pertemuan sumbu X dan Y. Grafik normalitas disajikan dalam gambar berikut:



Sumber: Data primer diolah, 2017

Gambar 1

Grafik Pengujian Normalitas Data

Menurut (Ghozali, 2013: 151) jika penyebaran data (titik) di sekitar sumbu diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Dari grafik diatas dapat diketahui bahwa distribusi data telah mengikuti garis diagonal antara 0 (nol) dengan pertemuan sumbu Y (*Expected Cum. Prob.*) dengan sumbu X (*Observed Cum Prob.*) Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini telah berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Menurut (Ghozali, 2013: 151) deteksi tidak adanya Multikolinieritas adalah: 1) Mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 10. 2) Mempunyai angka tolerance mendekati 1.

Berdasarkan hasil Uji Multikolinieritas yang telah dilakukan diperoleh tampak pada tabel 12 berikut:

Tabel 12
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Nilai Tolerance	Variance Influence Factor	Keterangan
Motivasi	0.804	1.243	Bebas Multikolinieritas
Kompensasi	0.846	1.338	Bebas Multikolinieritas
Disiplin Kerja	0.802	1.207	Bebas Multikolinieritas

a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2017

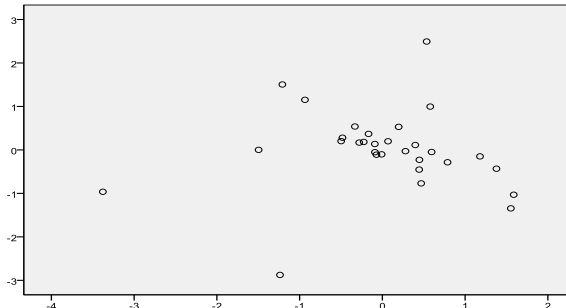
Berdasarkan pada tabel 12 di atas dapat diketahui bahwa besarnya nilai *variance influence factor* (VIF) pada seluruh variabel tersebut lebih kecil dari 10, nilai toleransi menunjukkan tidak ada nilai toleransi yang melebihi 1. Sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan maka hal ini berarti dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau bisa disebut juga dengan bebas dari Multikolinieritas, sehingga variabel tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual (kesalahan pengganggu) satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Pendeteksian adanya heteroskedastisitas menurut (Ghozali, 2013: 155), jika sebaran titik-titik berada di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y dan tidak membentuk pola yang jelas, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Grafik pengujian Heteroskedastisitas disajikan berikut:



Sumber: Data primer diolah, 2017

Gambar 2

Grafik Pengujian Normalitas Data

Dari gambar di atas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas pada model regresi. Hal ini menunjukkan bahwa hasil estimasi regresi linier berganda layak digunakan untuk interpretasi dan analisa lebih lanjut.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel yang digunakan dalam model penelitian yaitu motivasi kerja, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hero Supermarket Tbk Cabang Giant Arif Rahman Hakim Surabaya, dapat dilihat pada Tabel 13 sebagai berikut :

Tabel 13

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.318	.520		2.536	.016
Motivasi Kerja	.312	.121	.365	2.577	.014
Kompensasi	.851	.183	1.074	4.658	.000
Disiplin Kerja	.561	.178	1.055	3.146	.003

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2017

Hasil analisis regresi linier berganda dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$KK = 1,318 + 0,312MK + 0,851Kmp + 0,561DK + e$$

Koefisien Determinasi (R^2) dan Korelasi (R)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase kontribusi variabel motivasi kerja, kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Hero Supermarket Tbk Cabang Giant Arif Rahman Hakim Surabaya. Hasil pengujian determinasi (R^2) dan korelasi (R) yang telah dilakukan tampak pada Tabel 14 sebagai berikut :

Tabel 14
Model Summary

Model	R	Rsquare	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.678 ^a	.459	.411	.720

a Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Kompensasi, Disiplin kerja

b Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2017

Hasil pengujian dari Tabel 14 diketahui R_{square} (R^2) sebesar 0,459 atau 45,9% yang menunjukkan sumbangan atau kontribusi dari motivasi kerja, kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Hero Supermarket Tbk Cabang Giant Arif Rahman Hakim Surabaya adalah cukup besar. Sedangkan sisanya ($100\% - 45,9\% = 54,1\%$) dikontribusi oleh faktor lainnya.

Koefisien korelasi berganda digunakan untuk mengukur keeratan hubungan secara simultan antara variabel motivasi kerja, kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Hero Supermarket Tbk Cabang Giant Arif Rahman Hakim Surabaya. Koefisien korelasi berganda ditunjukkan dengan (R) sebesar 0,678 atau 67,8% menunjukkan korelasi atau hubungan antara variabel tersebut terhadap karyawan PT. Hero Supermarket Tbk Cabang Giant Arif Rahman Hakim Surabaya memiliki hubungan yang erat.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji kelayakan model dalam penelitian ini menggunakan uji F yaitu untuk menguji variabel motivasi kerja, kompensasi dan disiplin kerja layak atau tidak digunakan dalam model penelitian.

Hasil pengujian kelayakan model yang telah dilakukan tampak pada tabel 16 sebagai berikut:

Tabel 15
Anova^b

Model		Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig
1	<i>Regression</i>	14.943	3	4.981	9.617	.000 ^a
	<i>Residual</i>	17.610	34	.518		
	<i>Total</i>	32.553	37			

a Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Kompensasi, Disiplin kerja

b Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2017

Dari Tabel 15 tingkat signifikan uji F = 0,000 < 0,05 (*level of signifikan*), yang mengindikasikan bahwa model penelitian layak dilanjutkan pada analisa berikutnya. Hasil ini juga mencerminkan bahwa ketiga model tersebut mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini mencerminkan bahwa naik turunnya tingkat kinerja karyawan PT. Hero Supermarket Tbk Cabang Giant Arif Rahman Hakim Surabaya, sangat ditentukan oleh tingkat motivasi kerja, kompensasi dan disiplin kerja. Semakin tinggi tingkat motivasi kerja, kompensasi dan disiplin kerja akan semakin tinggi kinerja karyawan PT. Hero Supermarket Tbk Cabang Giant Arif Rahman Hakim Surabaya.

Pengujian Hipotesis Uji Parsial (Uji t)

Uji T dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel motivasi kerja, kompensasi dan disiplin kerja secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap kinerja karyawan PT. Hero Supermarket Tbk Cabang Giant Arif Rahman Hakim Surabaya.

Tabel 16
Hasil Perhitungan Uji t

Variabel	t_{hitung}	Sign	Alpha (α)	Keterangan
Motivasi Kerja	2,577	0,014	0,05	Signifikan
Kompensasi	4,658	0,000	0,05	Signifikan
Disiplin Kerja	3,146	0,003	0,05	Signifikan

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2017

Koefisien Determinasi Parsial (r^2)

Koefisien determinasi parsial ini digunakan untuk mengetahui variabel manakah yang paling berpengaruh dominan diantara motivasi kerja, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hero Supermarket Tbk Cabang Giant Arif Rahman Hakim Surabaya.

Tabel 17
Koefisien Korelasi dan Determinasi Parsial

Variabel	R	r^2
Motivasi Kerja	0,404	0,1632
Kompensasi	0,624	0,3894
Disiplin Kerja	0,475	0,2256

a Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2017

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian secara parsial variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hero Supermarket Tbk Cabang Giant Arif Rahman Hakim Surabaya, hal dapat dibuktikan dari t_{hitung} sebesar 2,577 dengan tingkat signifikan variabel disiplin kerja = $0,014 \leq \alpha = 0,050$ (*level of signifikan*), maka kesimpulan yang dapat diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hero Supermarket Tbk Cabang Giant Arif Rahman Hakim Surabaya.

Hasil ini diperkuat teori menurut Rivai (2007: 145) menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja karyawan akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kondisi ini mengindikasikan bahwa karyawan suatu pekerjaan umumnya menginginkan suatu pekerjaan yang sesuai dengan harapannya sehingga akan menimbulkan perasaan puas pada dirinya. Hal ini akan mendorong motivasi karyawan untuk bekerja lebih giat lagi sehingga kinerja mereka akan meningkat. Motivasi merupakan hal yang sangat penting yang harus dimiliki seseorang dalam suatu proses untuk mencapai suatu tujuan. Dengan motivasi yang tinggi seseorang akan mempunyai semangat untuk bekerja keras demi tercapainya suatu tujuan, sehingga produktifitas seseorang tersebut akan meningkat. Pada hakekatnya perilaku manusia dimotivasi oleh keinginan untuk mendapatkan sesuatu yang merupakan tujuan dari suatu kegiatan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian secara parsial variabel kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hero Supermaret Tbk Cabang Giant Arif Rahman Hakim Surabaya, hal dapat dibuktikan dari t_{hitung} sebesar 4,658 dengan tingkat signifikan variabel disiplin kerja = $0,000 \leq \alpha = 0,050$ (*level of signifikan*), maka kesimpulan yang dapat diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hal ini mengindikasikan apabila kompensasi yang diberikan tepat maka kinerja karyawan akan semakin baik, dan sebaliknya jika kompensasi yang diberikan tidak tepat, maka kinerja akan semakin buruk. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan atas hasil kerja yang dilakukan pada suatu organisasi.

Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kemudian program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena hal itu mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumberdaya manusia atau dengan kata lain agar karyawan mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada perusahaan. Kompensasi sangat penting bagi pegawai, hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya. Kompensasi juga menjadi suatu gambaran status sosial seorang pegawai. Kompensasi yang sesuai juga akan menentukan apakah pegawai akan tetap bertahan bekerja atau keluar dari tempatnya bekerja. Pemberian kompensasi yang sesuai membuat karyawan dapat bekerja secara maksimal sehingga menghasilkan kinerja yang optimal. (Rivai, 2007: 133).

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian secara parsial variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hero Supermaret Tbk Cabang Giant Arif Rahman Hakim Surabaya, hal dapat dibuktikan dari t_{hitung} sebesar 3,146 dengan tingkat signifikan variabel disiplin kerja = $0,003 \leq \alpha = 0,050$ (*level of signifikan*), maka kesimpulan yang dapat diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi yang dicapainya, tanpa disiplin kerja yang baik sulit bagi organisasi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan sangat efektif. Disiplin kerja tersebut dapat berupa ketepatan waktu dalam bekerja, dan ketaatan dalam mematuhi aturan perusahaan. Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan tanggung jawab yang tinggi dan juga lebih produktif sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Hal ini juga didukung oleh teori menurut Malayu (2007:123) yang menyatakan bahwa kedisiplinan kerja merupakan fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia dan mempunyai peranan terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi yang dicapainya, tanpa disiplin kerja yang baik sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal, dan dalam disiplin kerja dituntut adanya kesanggupan untuk menghayati aturan, hukum, dan tata tertib sehingga secara sadar akan melaksanakannya dan mentaatinya. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan padanya. Hal ini mendorong gairah kerja dan semangat kerja yang mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kedisiplinan tersebut adalah salah satunya yaitu kesejahteraan karyawan, kompensasi yang mereka terima serta ancaman, keteladanan pimpinan, ketegasan, dan tujuan dan kemampuan karyawan (Nitisemito, 2008:127).

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Hero Supermarket Tbk Cabang Giant Arif Rahman Hakim Surabaya. Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut: 1) Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Hero Supermarket Tbk Cabang Giant Arif Rahman Hakim Surabaya. Dari hasil pengujian dapat diartikan bahwa semakin baik motivasi karyawan akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. 2) Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Hero Supermarket Tbk Cabang Giant Arif Rahman Hakim Surabaya. Dari hasil pengujian dapat diartikan bahwa Semakin baik sistem kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Derajat kepuasan yang semakin tinggi akan semakin meningkatkan motivasi karyawan dalam meraih kinerja yang tinggi. 3) Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Hero Supermarket Tbk Cabang Giant Arif Rahman Hakim Surabaya. Dari hasil pengujian dapat diartikan bahwa disiplin kerja merupakan bagian dari faktor kinerja sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan uraian simpulan, maka dapat diambil saran-saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut: 1) Saran bagi instansi para penyelenggara perusahaan sebaiknya mempertahankan dan berusaha untuk terus meningkatkan motivasi kerja, kepuasan kompensasi, dan disiplin kerja karyawan secara kontinyu dan terjadwal, sehingga menghadapi permasalahan yang dihadapi kedepan serta keluhan pelanggan maupun konsumen akibat lamanya pelayanan karyawan dapat diminimalisir. Manajemen perusahaan sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para karyawan dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat karyawan merasa nyaman dan puas sehingga dapat meningkatkan kinerjanya, hal ini sesuai dengan indikator penelitian tentang jaminan kesehatan (asuransi) yang diberikan perusahaan masih kurang dibandingkan dengan kompensasi yang lain karena itu saran kepada perusahaan agar jaminan kesehatan bagi karyawan segera ditambah. 2) Saran bagi penelitian yang dapat diberikan sebagai tindak lanjut dari hasil penelitian adalah sebagai berikut: Peneliti selanjutnya disarankan menggunakan metode wawancara yang diharapkan dapat mengatasi masalah bias persepsi responden tentang item pertanyaan, sehingga maksud pertanyaan dapat dipahami responden dan hasilnya menghasilkan data yang akurat. Peneliti selanjutnya hendaknya dapat mengambil objek penelitian lain, seperti perusahaan jasa lainnya dengan penambahan sampel, variabel serta lokasi penelitian yang lebih besar.

DAFTAR PUSTAKA

- Dina, H. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*. Vol.2(1).
- Firziyanah, M. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Apotek Berkah. *Skripsi*, Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi. Universitas Widyatama. Bandung.
- Gaol, CHR. dan L. Jimmy. 2014. *A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*, PT. Gramedia Widiasarana. Jakarta.

- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisa Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Kelima. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, M.S.P. 2012. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bina Aksara. Bandung.
- Hakim. 2006. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. *JRBI*. 2(2): 165-180.
- Malayu, H. S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta .
- Mangkunegara, A.A.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua. PT. Remaja Rosda Karya Offset. Bandung.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Nitisemito, 2008, **Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)**. Edisi Kelima. Cetakan Keempat Belas. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Panggabean, M. S. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Pareek, 2008. *Perilaku Organisasi*. Pustaka Binaman Pressindo. Jakarta.
- Rivai, V. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari teori ke praktek*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- _____ dan E. Sagala, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Siagian, S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sudjana. 2002. *Metoda Statistika*. Tarsito. Bandung.
- Suliyanto. 2011, *Ekonomika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R dan D*. CV Alfabeta. Bandung.
- Suharto dan Budhi Cahyono. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah. *Jurnal Riset dan Bisnis Indonesia*. 1. (1)
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru. Jakarta.
- Supranto, J. 2009. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Edisi ke-6. Erlangga. Jakarta.
- Yinawati, I. 2007. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia. Fakultas Ekonomi. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Yuli, C. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UMM Press, Malang