

PENGARUH MOTIVASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN HERO SUPERMARKET SURABAYA

Eka Soesilowati

eka_soesilowati@yahoo.com

Djawoto

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research is meant to find out the motivation, the organization commitment and the compensation have positive and significant influence to the performance of the employees of Hero Supermarket Tunjungan Plaza Surabaya and to find out compensation variable has dominant influence to the performance of the employees of Hero Supermarket Tunjungan Plaza Surabaya. The population is 46 employees of Hero Supermarket Tunjungan Plaza Surabaya. The sample collection technique has been done by using saturated sampling method. The data collection method has been done by issuing questionnaires and the data analysis method has been done by using multiple linear regressions analysis. The result is: the goodness of fit test shows that the value of F count > F table has significant influence and the models in this research can be stated feasible. Meanwhile, the result of partial t test shows that the organization commitment variable and the compensation variable have significant influence to the performance of the employees of Hero Supermarket Tunjungan Plaza Surabaya. The motivation variable does not have any significant influence to the performance of the employees of Hero Supermarket Tunjungan Plaza Surabaya. The variable which has dominant influence to the performance of the employees is the organization commitment variable.

Keywords: motivation, organization commitment, compensation and the performance of the employees.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi, komitmen organisasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hero Supermarket Tunjungan Plaza Surabaya serta untuk mengetahui variabel kompensasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Hero Supermarket Tunjungan Plaza Surabaya. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan Hero Supermarket Tunjungan Plaza Surabaya berjumlah 46 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan metode kuesioner dan metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil yang diperoleh adalah: hasil uji *goodness of fit* yang ditunjukkan dengan nilai F hitung lebih besar dari F tabel sehingga berpengaruh signifikan dan model dalam penelitian dikatakan layak. Sedangkan hasil uji t secara parsial variabel komitmen organisasi dan variabel kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hero Supermarket Tunjungan Plaza Surabaya. Variabel motivasi mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Hero Supermarket Tunjungan Plaza Surabaya. Variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel komitmen organisasi.

Kata Kunci: motivasi, komitmen organisasi, kompensasi dan kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam aktivitas perusahaan, karena bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik. Karyawan adalah orang-orang yang bekerja pada suatu perusahaan atau pada instansi pemerintah atau badan usaha dan memperoleh upah atas jasanya tersebut. Dalam suatu sistem operasional perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin.

Setiap perusahaan mempunyai keinginan dan harapan untuk dapat meningkatkan kinerja. Meningkatkan kinerja di perusahaan yaitu dengan menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten, sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan

dapat terwujud dengan baik. Tercapainya tujuan organisasi salah satunya sangat bergantung pada baik buruknya kinerja karyawan. Untuk itu perusahaan dalam hal ini pimpinan wajib memperhatikan karyawan, mengarahkan serta memotivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi karyawan sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Tanpa adanya motivasi, karyawan tersebut tidak memiliki semangat, serta daya dorong dalam melakukan segala tugas yang diberikan. Secara umum karyawan bekerja karena didorong untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka karyawan secara fokus dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, untuk itu dibutuhkan suatu dorongan bagi pegawai dalam suatu organisasi. Dorongan itulah yang disebut motivasi.

Komitmen organisasi merupakan sikap para karyawan terhadap organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja. Keberhasilan dalam mengelola suatu organisasi ditentukan juga dengan keberhasilan dalam mengelolah sumber daya manusia yang ada. Tinggi rendahnya komitmen yang di miliki karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, sangatlah menentukan dalam pencapaian kinerja organisasi. Pemahaman akan komitmen kerja sangatlah penting bagi organisasi agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga organisasi dapat berjalan secara efektif dan seefisien mungkin. Pada dasarnya setiap karyawan memiliki dasar dan perilaku yang berbeda tergantung pada komitmen organisasi yang dimilikinya. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan melakukan usaha yang maksimal dan keinginan yang kuat dalam mencapai tujuan organisasi dan sebaliknya karyawan yang memiliki komitmen rendah akan melakukan usaha yang tidak maksimal dengan keadaan terpaksa.

Kinerja karyawan juga dapat di tingkatkan melalui kompensasi. Menurut Handoko (2010:155) kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Perusahaan biasanya merancang dan mengadministrasikan kompensasi karyawan. Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu, karena besaran kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja mereka di antara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Oleh karena itu, bila para karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka akan turun.

Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Apabila kompensasi tidak di administrasikan secara tepat, perusahaan bisa kehilangan para karyawannya yang baik dan harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi, melatih dan mengembangkan penggantinya. Bahkan bila karyawan tidak keluar, mereka mungkin menjadi tidak puas terhadap perusahaan dan menurunkan produktivitas mereka.

Hero Supermarket Tunjungan Plaza Surabaya sebagai salah satu bentuk perusahaan yang bergerak di bidang usaha retail, dalam beberapa tahun ini telah melakukan pembenahan di bidang sumber daya manusianya, berbagai prosedur dan aturan kerja telah diperbaiki dan diberlakukan untuk semua karyawan. Upaya ini dilakukan, menurut pimpinan Hero Supermarket Tunjungan Plaza Surabaya adalah untuk mempertahankan stabilitas organisasi. Sejalan dengan upaya tersebut, pembenahan di bidang sumber daya manusia terus dilakukan, karena karyawan merupakan sumber daya yang utama bagi perusahaan, terutama untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi para konsumen. Oleh karena itu, maju mundurnya perusahaan sangat bergantung pada peran dan sikap karyawan dalam bekerja. Untuk mewujudkan tujuan perusahaan, Hero Supermarket Tunjungan Plaza Surabaya tentu harus selalu memotivasi karyawannya untuk bekerja dengan lebih baik, agar tujuan perusahaan untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi para konsumen dapat tercapai. Dalam memberikan motivasi, memelihara

komitmen organisasi dan pemberian kompensasi oleh perusahaan untuk karyawannya tentu bukan hal yang mudah.

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah adalah 1) Apakah motivasi, komitmen organisasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hero Supermarket Tunjungan Plaza Surabaya?, 2) Kompensasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Hero Supermarket Tunjungan Plaza Surabaya?. Sedangkan tujuan penelitian adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi, komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Hero Supermarket Tunjungan Plaza Surabaya, 2) Untuk mengetahui kompensasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Hero Supermarket Tunjungan Plaza Surabaya.

TINJAUAN TEORETIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Simamora (2004:4) manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan. Handoko (2010:4) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Di dalam suatu perusahaan tenaga kerja memiliki peranan penting dalam menentukan berhasil tidaknya suatu perusahaan itu sendiri. Memaksimalkan penggunaan tenaga kerja adalah tanggung jawab sepenuhnya dari manajemen. Oleh sebab itu harus ada departemen personalia yang mengatur. Adapun fungsi dari departemen personalia menurut Nawawi (2006:195) adalah: 1) Memilih tenaga kerja yang sesuai dengan jabatan, 2) Tenaga yang di pilih harus dilatih dengan baik, 3) Harus menciptakan kondisi kerja yang menunjang moral pekerjaan dan produktivitas tinggi, 4) Antara tugas kerja dan balas jasa harus seimbang, 5) Menyusun *job description* yaitu rumusan tertulis yang didasarkan pada analisa jabatan tertentu, ini mencakup: nama pekerjaan, tempat bekerja, dan hubungannya dengan pekerjaan lain, Peralatan atau mesin yang akan digunakan, deskripsi fisik dan mental yang harus disyaratkan untuk melakukan pekerjaan, kondisi kerja dan kewajiban tanggung jawab karyawan.

Motivasi

Pengertian motivasi menurut Rivai (2009:837) adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisibel yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu: arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Sedangkan menurut Nawawi (2006:328) adalah suatu proses di dalam diri seseorang karena memiliki kebutuhan psikologis dan fisiologis sehingga menggerakkan perilaku atau dorongan untuk mencapai suatu tujuan. Dijelaskannya pula bahwa motivasi memiliki tiga unsur yang saling berkaitan satu dengan yang lain, terdiri dari kebutuhan (*need*), dorongan (*drives*), dan insentif (*incentive*).

Menurut Sutrisno (2010:121) mengemukakan bahwa motivasi adalah kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan. Memiliki 2 aspek yaitu: 1) Teori kepuasan, mendasarkan pendekatan atas faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilakunya, 2) Teori motivasi proses, pada dasarnya berusaha menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara, dan menghentikan perilaku individu agar setiap individu bekerja giat sesuai dengan keinginan manajer. Proses sebab dan akibat

bagaimana seseorang bekerja serta hasil apa yang telah diperolehnya. Hasibuan (2007:146) tujuan motivasi adalah: 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan, 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan, 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan, 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan, 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno (2010:116) di bedakan menjadi 2 faktor yaitu 1) Faktor internal yang terdiri atas (a) keinginan untuk dapat hidup seperti memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman, (b) Keinginan untuk dapat memiliki seperti keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan, (c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan. Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk di akui, dihormati oleh orang lain, (d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan. Meliputi adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat, (e) Keinginan untuk berkuasa. Akan mendorong seseorang untuk bekerja keras, 2) Faktor ekstern yang terdiri atas: kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab dan peraturan yang fleksibel.

Komitmen Organisasi

Menurut Luthans (2006:249) komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Komponen komitmen organisasi : 1) Komitmen afektif adalah keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi, 2) Komitmen kelanjutan, adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit, 3) Komitmen normative adalah perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu, tindakan tersebut merupakan hal yang benar harus dilakukan. Lebih lanjut menurut Luthans (2006:250) pedoman meningkatkan komitmen organisasi dalam sistem manajemen yang membantu masalah dan meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan yaitu: 1) Berkomitmen pada nilai utama manusia, 2) Memperjelas dan mengomunikasikan misi anda 3) Menjamin keadilan organisasi, 4) Menciptakan rasa komunitas dan 5) Mendukung perkembangan karyawan.

Kompensasi

Menurut Simamora (2004:442) kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang di terima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Jenis-jenis kompensasi menurut Marwansyah (2010:276) terdiri dari kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan insentif. Perusahaan mempunyai tujuan dalam setiap kegiatan yang dijalankannya. Demikian pula yang terjadi dalam hal penentuan kompensasi untuk karyawan. Menurut Simamora (2004:449) kompensasi memiliki beberapa tujuan diantaranya: 1) Memikat karyawan, 2) Menahan karyawan yang kompeten, 3) Memotivasi karyawan, 4) Mematuhi peraturan hukum

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2000:67) mengemukakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bangun (2012:231) mengemukakan penilaian kerja merupakan proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah.

Menurut Bangun (2012:234) ada lima faktor dalam mengukur kinerja karyawan, yaitu: 1) Jumlah pekerjaan, setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai, 2) Kualitas pekerjaan, setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakan sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan, 3) Ketepatan waktu, suatu pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu karena batas waktu pesanan pelanggan dan penggunaan hasil produksi. Pelanggan sudah melakukan pemesanan produk sampai batas waktu tertentu sehingga pihak perusahaan harus menghasilkan tepat waktu, 4) Kehadiran, ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya, 5) Kemampuan kerja sama, kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuan bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2000:67-68) mengemukakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah: 1) Faktor kemampuan (*ability*), secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*) artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan, 2) Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

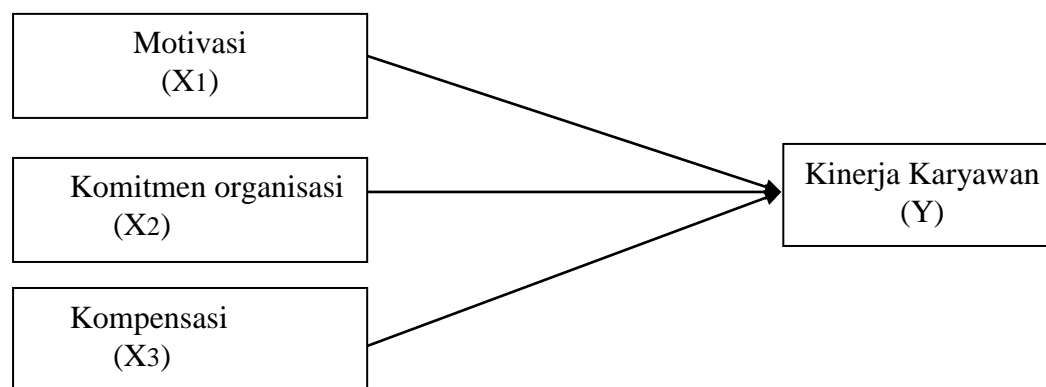
Pengukuran Kinerja

Menurut Dharma (2001:149) Untuk dapat menilai kinerja karyawan secara objektif dan akurat adalah dengan mengukur tingkat kinerja karyawan. Pengukuran kinerja dapat juga berfungsi sebagai upaya mengumpulkan informasi yang dapat di gunakan untuk mengarahkan upaya karyawan melalui serangkaian prioritas tertentu, seperti komunikasi. Hasibuan (2007:95-96) mengemukakan bahwa pengukuran kinerja karyawan bisa di lihat dari hal berikut ini: 1) Kesetiaan, kesetiaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab, 2) Prestasi kerja, penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya, 3) Kejujuran, kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya maupun terhadap orang lain, 4) Kedisiplinan, kedisiplinan karyawan dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya, 5) Kreativitas,

kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga bekerja lebih berdayaguna dan berhasil guna, 6) Kerjasama, kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal atau horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik, 7) Kepemimpinan, kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, di hormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif, 8) Kepribadian, sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik,serta berpenampilan simpatik dan wajar, 9) Prakarsa, kemampuan berfikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya, 10) Kecakapan, kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen, 11) Tanggung jawab, kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

Rerangka Konsep

Rerangka pemikiran disusun atas dasar tinjauan teoritis, untuk kemudian melakukan analisis dan pemecahan masalah yang dikemukakan penelitian. Rerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1
Rerangka Konsep
Sumber: diolah peneliti

Perumusan Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: 1) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hero Supermarket Tunjungan Plaza Surabaya, 2) Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hero Supermarket Tunjungan Plaza Surabaya, 3) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hero Supermarket Tunjungan Plaza Surabaya, 4) Kompensasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Hero Supermarket Tunjungan Plaza Surabaya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu suatu metode penelitian yang mengkuantifikasi data dan menerapkan satu bentuk analisis untuk menerima atau menolak hipotesis. Pada penelitian ini digunakan analisis hubungan kausal, yaitu bagaimana satu variabel mempengaruhi atau bertanggung jawab atas perubahan-perubahan dalam variabel lainnya. Penggunaan analisis hubungan kausal dengan tujuan penelitian yang berusaha

mengetahui Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Hero Supermarket Tunjungan Plaza Surabaya.

Teknik Pengambilan Sampel

Mengingat jumlah populasi yang tidak begitu besar yaitu 46 orang karyawan, maka seluruh anggota populasi dipilih sebagai sampel. Penelitian ini dilakukan dengan metode sensus, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Sebagaimana dikatakan oleh Sugiyono (2008:78) bahwa sampling sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel penelitian adalah seluruh karyawan Hero Supermarket Tunjungan Plaza Surabaya, yang berstatus sebagai karyawan tetap. Dengan syarat karyawan yang telah bekerja di atas satu tahun dan meliputi seluruh karyawan mulai *low*, *middle*, hingga *top manager* di Hero Supermarket Tunjungan Plaza Surabaya.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah 1) Studi pendahuluan, melakukan peninjauan dan penelitian secara umum guna mendapatkan informasi dan mengetahui permasalahan apa yang akan diteliti, 2) Studi kepustakaan, teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku perpustakaan untuk mendapatkan teori yang digunakan sebagai dasar pembahasan, 3) Penelitian lapangan, melakukan penelitian langsung kelapangan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan Hero Supermarket Tunjungan Plaza Surabaya.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel

Berdasarkan uraian mengenai permasalahan dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka dikelompokkan dua variabel sebagai berikut : 1) Variabel Bebas (variabel X) yang terdiri atas: X_1 = Motivasi, X_2 = Komitmen Organisasi dan X_3 = Kompensasi, 2) Variabel Terikat (variabel Y) adalah kinerja karyawan Hero Supermarket Tunjungan Plaza Surabaya.

Definisi Operasional Variabel

Motivasi (X_1), menurut Maslow dalam Sutrisno (2010:122) mengemukakan bahwa manusia memiliki lima kelompok kebutuhan yang tersusun dalam suatu hirarki, dan berawal dari yang paling dasar. Kelima kelompok kebutuhan menurut Maslow itu adalah: 1) Kebutuhan fisiologi, 2) Kebutuhan akan rasa aman, 3) Kebutuhan hubungan social, 4) Kebutuhan pengakuan dan 5) Kebutuhan aktualisasi diri.

Komitmen Organisasi (X_2), menurut Luthans (2006:250) mengemukakan sistem manajemen yang membantu masalah dan meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan yaitu Berkomitmen pada nilai utama manusia, 2) Memperjelas dan mengomunikasikan misi anda, 3) Menjamin keadilan organisasi, 4) Menciptakan rasa komunitas dan 5) Mendukung perkembangan karyawan.

Kompensasi (X_3), menurut Marwansyah (2010:276) mengemukakan jenis-jenis kompensasi terdiri dari: 1) Kompensasi langsung, 2) Kompensasi tidak langsung dan 3) Insentif.

kinerja karyawan (Y), Menurut Bangun (2012:234) ada lima faktor dalam mengukur kinerja karyawan, yaitu: 1) Jumlah pekerjaan, 2) Kualitas pekerjaan, 3) Ketepatan waktu, 4) Kehadiran, 5) Kemampuan kerja sama.

Pengukuran indikator-indikator dari variabel X dan Y dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Menurut Supranto (1997:115), skala ini terdiri dari 4 butir kategori, yaitu : 1) Sangat Setuju (SS) diberi skor 4, 2) Setuju (S) diberi skor 3) Tidak Setuju (TS) diberi skor 2, dan 4) Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

Teknik Analisis Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kuesioner mampu mengukur variabel yang diinginkan peneliti. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan analisis *product moment correlation* dari *pearson*. Variabel dapat dinyatakan valid dapat diketahui dari signifikansi dari hasil perhitungan korelasi lebih kecil dari 0,05 dan apabila sebaliknya akan dinyatakan tidak valid

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran apabila dilakukan lebih dari dua kali pengukuran terhadap objek dan alat ukur yang sama. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *internal consistency*, yaitu dengan koefisien alpha. Apabila *alpha cronbach* lebih besar dari 0,06 maka data penelitian di anggap reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Pada penelitian ini akan di uji menggunakan Regresi Linier Berganda (*Multiple Linier Regression*) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresi linier berganda yang sehubungan dengan variabel-variabel yang di teliti ini adalah sebagai berikut :

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

Keterangan : Y = Kinerja karyawan, X_1 = Motivasi, X_2 = Komitmen organisasi, X_3 = Kompensasi, a = Konstanta, b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi, e_i = Variabel pengganggu

Pengujian Hipotesis

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan pengaruh antara motivasi, komitmen organisasi, kompensasi (X_1, X_2, X_3) secara simultan dengan kinerja karyawan (Y). Kriteria pengujian: 1) Jika nilai F hitung < F tabel maka H_0 di terima dan H_1 di tolak berarti motivasi, komitmen organisasi, kompensasi secara simultan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hero Supermarket Tunjungan Plaza Surabaya, 2) Jika nilai F hitung > F tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 di terima berarti motivasi, komitmen organisasi, kompensasi secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hero Supermarket Tunjungan Plaza Surabaya.

Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Koefisien Determinasi Berganda (R^2) adalah estimasi proporsi variabel terikat Y yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel secara simultan terhadap nilai variabel terikat. Nilai koefisien determinasi berganda (R^2) berkisar antara 0 dan 1 Bila R^2 semakin mendekati 0, maka pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil, bila nilai R^2 cenderung mendekati 1, maka pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat semakin besar.

Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji variabel-variabel bebas terhadap variabel tergantung secara parsial atau bagian. Kriteria pengujian untuk membandingkan antara t hitung dan t tabel maka dipergunakan sebagai berikut: 1) Apabila t tabel (-) \leq t hitung \leq t tabel (+) maka H_0 di terima dan H_1 di tolak, berarti secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) Apabila t hitung (-) < t tabel (-) atau t hitung (+) > t tabel (+) maka H_0 di tolak dan H_1 di terima, berarti secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi Parsial (r^2)

Perhitungan koefisien determinasi parsial dimaksudkan untuk mengetahui secara signifikan besarnya individu (parsial) yang dominan dari salah satu variabel bebas. Jika besarnya koefisien determinasi parsial (r^2) suatu variabel bebas semakin kecil, berarti variabel bebas kurang dominan terhadap variabel terikat, dan apabila koefisien determinasi parsial (r^2) suatu variabel bebas paling besar, maka variabel bebas tersebut adalah variabel dominan.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pengujian Validitas

Hasil uji validitas data sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1
Hasil Pengujian Validitas Variabel Motivasi (X_1)

Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Signifikansi	Keterangan
1	0,631	0,000	Valid
2	0,784	0,000	Valid
3	0,808	0,000	Valid
4	0,611	0,000	Valid
5	0,768	0,000	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Tabel 2
Hasil Pengujian Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X_2)

Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Signifikansi	Keterangan
1	0,849	0,000	Valid
2	0,906	0,000	Valid
3	0,837	0,000	Valid
4	0,944	0,000	Valid
5	0,890	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Tabel 3
Hasil Pengujian Validitas Variabel Kompensasi (X_3)

Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Signifikansi	Keterangan
1	0,798	0,000	Valid
2	0,781	0,000	Valid
3	0,902	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Tabel 4
Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Signifikansi	Keterangan
1	0,793	0,000	Valid
2	0,827	0,000	Valid
3	0,902	0,000	Valid
4	0,816	0,000	Valid
5	0,690	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 1, Tabel 2, Tabel 3 dan Tabel 4 hasil pengujian validitas dapat diketahui bahwa untuk item pertanyaan variabel motivasi, komitmen organisasi, kompensasi dan kinerja karyawan tingkat signifikansinya 0,000 lebih kecil dari 0,05, hal tersebut berarti bahwa secara keseluruhan item pertanyaan mengenai variabel motivasi, komitmen organisasi, kompensasi dan kinerja karyawan adalah valid.

Pengujian Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas nilai cronbach alpha dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Reliabilitas Minimum	Keterangan
Motivasi (X_1)	0,758	0,6	Reliabel
Komitmen Organisasi (X_2)	0,929	0,6	Reliabel
Kompensasi (X_3)	0,768	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,855	0,6	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 5 hasil pengujian yang dilakukan terhadap reliabilitas kuesioner diperoleh hasil bahwa nilai *Cronbach Alpha* ke semua item kuesioner untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,6. Sehingga dapat diputuskan bahwa ke semua item kuesioner untuk masing-masing variabel telah reliabel.

Pengujian Regresi Linier Berganda

Hasil pengujian regresi linier berganda yang dilakukan dengan bantuan program computer SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) 16.0 for windows diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,841 + 0,039 X_1 + 0,418 X_2 + 0,267 X_3$$

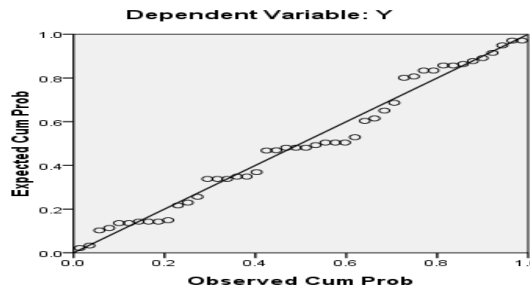
Berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh dari perhitungan tersebut di atas maka dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi (X_1), komitmen organisasi (X_2), kompensasi (X_3) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Untuk lebih jelasnya dapat diterangkan sebagai berikut: 1) Nilai konstanta 0,841 Menunjukkan bahwa apabila variabel X_1 , X_2 , X_3 dalam kondisi tetap atau konstan atau sama dengan nol, maka besarnya nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 0,841 Satuan, 2) Nilai β_1 menunjukkan nilai 0,039 dan memiliki tanda koefisien regresi yang positif, hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara variabel motivasi (X_1) dengan kinerja karyawan (Y) yang artinya bahwa apabila terjadi penambahan pada variabel motivasi (X_1) sebanyak 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,039 satuan. Dengan asumsi variabel komitmen organisasi (X_2) dan kompensasi (X_3) dalam kondisi tetap atau konstan, 3) Nilai β_2 menunjukkan nilai 0,418 dan memiliki tanda koefisien regresi yang positif, hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara variabel komitmen organisasi (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) yang artinya bahwa apabila terjadi penambahan pada variabel komitmen organisasi (X_2) sebanyak 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,418 satuan. Dengan asumsi variabel motivasi (X_1) dan kompensasi (X_3) dalam kondisi tetap atau konstan, 4) Nilai β_3 menunjukkan nilai 0,267 dan memiliki tanda koefisien regresi yang positif, hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara variabel kompensasi (X_3) dengan kinerja karyawan (Y) yang artinya bahwa apabila terjadi penambahan pada variabel kompensasi (X_3) sebanyak 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,267 satuan. Dengan asumsi variabel motivasi (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) dalam kondisi tetap atau konstan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Grafik hasil pendekatan P-Plot pada Gambar 2 berikut ini :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2

Grafik Uji Normalitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan Gambar 2 di atas diketahui bahwa titik-titik menyebar disekitar diagonal. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Berikut ini adalah hasil uji multikolinearitas pada Tabel 6 berikut ini :

Tabel 6
Nilai Tolerance dan VIF

Variabel	Tolerance	VIF
Motivasi (X ₁)	0,447	2.237
Komitmen Organisasi (X ₂)	0,461	2.167
Kompensasi (X ₃)	0,820	1.220

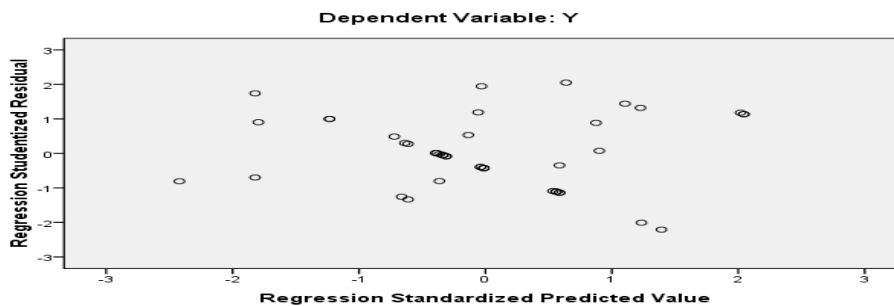
Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan Tabel 6, hasil uji multikolinearitas dapat diketahui bahwa nilai pada VIF pada semua variabel kurang dari nilai 5, sedangkan nilai *tolerance* berkisar mendekati 1 sehingga tidak terdapat adanya gejala multikolinier.

Uji Heteroskedastisitas

Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas tersaji pada Gambar 3.

Scatterplot



Gambar 3

Grafik Uji Normalitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan Gambar 3 di atas diketahui bahwa titik-titik data tersebar di daerah antara 0-Y dan tidak membentuk pola tertentu, maka model regresi yang terbentuk diidentifikasi tidak terjadi heteroskedastisitas. Karena data yang diolah sudah tidak mengandung heteroskedastisitas, maka persamaan regresi linier berganda yang diperoleh dapat dipergunakan untuk penelitian.

Uji Goodness Of Fit

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS didapatkan hasil pada Tabel 7 berikut ini

Tabel 7
Hasil Perhitungan Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3.980	3	1.327	19.401	.000 ^b
Residual	2.872	42	.068		
Total	6.852	45			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 7 di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar 19,401 dengan taraf signifikan sebesar 0,000. Selanjutnya untuk jumlah sampel 46 dan jumlah variabel bebas yang diteliti sebanyak 3 variabel, maka dapat diketahui bahwa besarnya F_{tabel} adalah sebesar 2,827, maka model dalam penelitian di katakan layak.

Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi dapat diperoleh sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.762 ^a	.581	.551	.26150	

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 8 hasil pengujian diperoleh nilai koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 0,581 yang menunjukkan bahwa dari persamaan tersebut sejumlah 58,1% dari perubahan nilai Y dipengaruhi oleh ketiga variabel yang diteliti, sedangkan sisanya sebesar 0,419 atau sebesar 41,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model analisis.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Dari hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan SPSS 20 didapat hasil uji t seperti yang tersaji pada Tabel 9 berikut ini:

Tabel 9
Hasil Perhitungan Uji t

Variabel	t	Sig	Keterangan
Motivasi (X ₁)	0,277	0,783	Tidak Signifikan
Komitmen organisasi (X ₂)	3.608	0,001	Signifikan
Kompensasi (X ₃)	3.107	0,003	Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 9 hasil pengujian hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh variabel motivasi (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y)

Karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,277 < 2,018$ dan memiliki taraf signifikansi sebesar 0,783 yang lebih besar dari 0,05 maka Ho di terima dan Hi di tolak, hal ini berarti motivasi (X₁) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengaruh variabel komitmen organisasi (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y)

Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,608 > 2,018$ dan memiliki taraf signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05 maka Ho ditolak dan Hi diterima, hal ini berarti komitmen organisasi (X₂) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengaruh variabel kompensasi (X₃) terhadap kinerja karyawan (Y)

Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,107 > 2,018$ dan memiliki taraf signifikansi sebesar 0,003 yang lebih kecil dari 0,05 maka Ho di tolak dan Hi di terima, hal ini berarti kompensasi (X₃) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Dari uraian di atas dapat di ketahui bahwa secara parsial variabel motivasi (X₁) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan untuk komitmen organisasi (X₂) dan kompensasi (X₃) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Koefisien Determinasi Parsial (r²)

Untuk mengetahui besarnya kontribusi secara parsial variabel motivasi (X₁), komitmen organisasi (X₂) dan kompensasi (X₃) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat di ketahui dari besarnya koefisien determinasi parsial (r²). Dari hasil pengujian di peroleh hasil sebagai berikut:

Tabel 10
Koefisien Determinasi Parsial (r²)

Variabel	r	r ²
Motivasi (X ₁)	0,043	0,0018
Komitmen organisasi (X ₂)	0,486	0,2362
Kompensasi (X ₃)	0,432	0,1866

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan Tabel 10 di atas terlihat bahwa koefisien determinasi parsial (r²) untuk variabel motivasi (X₁) sebesar 0,0018 hal ini menunjukkan variabel motivasi (X₁) mampu mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 0,18%. Untuk variabel komitmen organisasi (X₂) sebesar 0,2362 hal ini menunjukkan variabel komitmen organisasi (X₂) mampu mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 23,62%. Untuk variabel kompensasi (X₃) sebesar 0,1866 hal ini menunjukkan variabel kompensasi (X₃) mampu mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 18,66%. Dengan demikian variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan (Y) adalah variabel komitmen organisasi (X₂).

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji F diketahui nilai F hitung (19,401) > F tabel (2,827) dengan memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Hal tersebut menunjukkan bahwa model pengaruh variabel motivasi (X_1), komitmen organisasi (X_2) dan kompensasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dikatakan layak.

Berdasarkan hasil uji nilai koefisien determinasi berganda (R^2) diperoleh sebesar 0,581 yang menunjukkan bahwa dari persamaan tersebut sejumlah 58,1% dari perubahan nilai Y dipengaruhi oleh ketiga variabel yang diteliti, sedangkan sisanya sebesar 0,419 atau sebesar 41,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model analisis.

Berdasarkan hasil uji t untuk variabel motivasi (X_1) diketahui nilai t hitung (0,277) < t tabel (2,018) dan memiliki taraf signifikansi sebesar 0,783 yang lebih besar dari 0,05 maka H_0 di terima dan H_1 di tolak, hal ini berarti motivasi (X_1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Untuk variabel komitmen organisasi (X_2) diketahui nilai thitung (3,608) > t tabel (2,018) dan memiliki taraf signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini berarti komitmen organisasi (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Untuk variabel kompensasi (X_3) diketahui nilai thitung (3,107) > t tabel (2,018) dan memiliki taraf signifikansi sebesar 0,003 yang lebih kecil dari 0,05 maka H_0 di tolak dan H_1 di terima, hal ini berarti kompensasi (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan besarnya koefisien determinasi parsial (r^2) dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi parsial (r^2) untuk variabel motivasi (X_1) sebesar 0,0018 hal ini menunjukkan variabel motivasi (X_1) mampu mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 0,18%. Untuk variabel komitmen organisasi (X_2) sebesar 0,2362 hal ini menunjukkan variabel komitmen organisasi (X_2) mampu mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 23,62%. Untuk variabel kompensasi (X_3) sebesar 0,1866 hal ini menunjukkan variabel kompensasi (X_3) mampu mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 18,66%. Dengan demikian variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan (Y) adalah variabel komitmen organisasi (X_2) sebesar 23,62%.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Secara parsial untuk variabel motivasi (X_1) diperoleh hasil uji hipotesis melalui uji t menyatakan bahwa nilai t hitung (0,277) < t tabel (2,018) dan memiliki taraf signifikansi sebesar 0,783 yang lebih besar dari 0,05 maka H_0 di terima dan H_1 di tolak, hal ini berarti motivasi (X_1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Secara parsial untuk variabel komitmen organisasi (X_2) diperoleh hasil uji hipotesis melalui uji t menyatakan bahwa nilai t hitung (3,608) > t tabel (2,018) dan memiliki taraf signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05 maka H_0 di tolak dan H_1 di terima, hal ini berarti komitmen organisasi (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Secara parsial untuk variabel kompensasi (X_3) diperoleh hasil uji hipotesis melalui uji t menyatakan bahwa nilai t hitung (3,107) > t tabel (2,018) dan memiliki taraf signifikansi sebesar 0,003 yang lebih kecil dari 0,05 maka H_0 di tolak dan H_1 di terima, hal ini berarti kompensasi (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Koefisien determinasi parsial yang dominan terhadap kinerja karyawan (Y) adalah komitmen organisasi (X_2) sebesar 23,62%.

Saran

Dalam hal motivasi Hero Supermarket Tunjungan Plaza Surabaya, diharapkan lebih memperhatikan pengembangan potensi karyawan dan promosi jabatan kepada karyawan berprestasi, sehingga karyawan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik, agar bisa meningkatkan jenjang karirnya. Dalam hal komitmen organisasi Hero Supermarket Tunjungan Plaza Surabaya, harus tetap mempertahankan komitmen organisasi yang ada saat ini, diharapkan terciptanya suasana kerja yang nyaman dan kondusif antara karyawan dan perusahaan.

Dalam hal kompensasi Hero Supermarket Tunjungan Plaza Surabaya, harus tetap mempertahankan pemberian kompensasi yang ada saat ini. Diharapkan dengan pemberian kompensasi tersebut, karyawan semakin loyal dalam bekerja untuk perusahaan, maka koefisien determinasi parsial yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gelora Aksara Pratama. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Dharma, A. 2001. *Manajemen Personalia*. Edisi Ketiga. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Handoko T. H. 2010. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Ketujuh Belas. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, M. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara Jakarta.
- Luthans, F. 2006. *Organizational Behavior*. Edisi Kesepuluh. McGraw-Hill Companies inc. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Alfabeta. Bandung.
- Nawawi, H. 2006. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Rivai, V. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Supranto, M. A. J. 1997. *Metode Riset, Aplikasinya Dalam Pemasaran*. Edisi Revisi. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Sutrisno, E. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Kencana Prenada. Jakarta.