

PENGARUH KOMPENSASI  
FINANSIAL, DISIPLIN KERJA,  
DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DI RENY SWALAYAN-KU  
BRATANG GEDE KOTA  
SURABAYA

*by Fenansius Thomas Sarkol*

---

**Submission date:** 18-Jan-2023 01:51PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 1994637732

**File name:** JURNAL\_SKRIPSI\_FENANSIUS\_T\_SARKOL\_1211800066.pdf (518.07K)

**Word count:** 4909

**Character count:** 31606

---

---

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RENY SWALAYAN-KU BRATANG GEDE  
KOTA SURABAYA**

**Fenansius Thomas Sarkol**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya,  
Jl. Semolowaru No.45, Menur Pumpungan,  
Kec. Sukolilo, Kota Surabaya, Jawa Timur,  
Indonesia

[Thomassarkol@gmail.com](mailto:Thomassarkol@gmail.com)

**Ida Aju Brahmasari**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya,  
Jl. Semolowaru No.45, Menur Pumpungan,  
Kec. Sukolilo, Kota Surabaya, Jawa Timur,  
Indonesia

[brahmasari@untag-sby.ac.id](mailto:brahmasari@untag-sby.ac.id)

**ABSTRAK**

*This study aims to prove and analyze the effect of Financial Compensation, Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance at Reny Swalayan-Ku Bratang Gede Surabaya City partially and simultaneously. By optimizing these three variables, it is expected that employee performance at Reny Swalayan-Ku Bratang Gede Surabaya City can increase. Respondents in this study were employees of Reny Swalayan-ku Bratang Gede Surabaya City with a total population of 108 people and were selected through a saturated sampling technique or the entire population was used as a sample. Data were collected from respondents using a questionnaire, then the data was processed and analyzed using the Microsoft Excel 2016 program and SPSS 21 statistics.*

*Data analysis techniques include validity test, reliability test, and coefficient of determination. Searching the research hypothesis using multiple linear regression in the form of t test and f test. The results of the t test show that Financial Compensation (X1) partially has no significant effect on Employee Performance (Y), while Work Discipline (X2) and Work Motivation (X3) partially have a significant effect on Employee Performance (Y) Reny Swalayan -Ku Bratang Gede Surabaya, The results of the f test show that all independent variables consisting of Financial Compensation (X1), Work Discipline (X2), and Work Motivation (X3) simultaneously affect the dependent variable on Employee Performance (Y) Reny Swalayan-Ku Bratang Gede Surabaya City.*

**Keywords:** *Financial Compensation, Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance.*

## PENDAHULUAN

Perkembangan bisnis ritel di Indonesia dapat dikatakan cukup pesat akhir-akhir ini, terutama ritel modern yang terletak di kota besar seperti Surabaya. Faktor pendukung perkembangan usaha ritel modern diantaranya adalah cukup terbukanya peluang pasar, Reny Swalayan-ku merupakan perusahaan keluarga yang berkembang di bidang ritel dengan jenisnya yaitu Swalayan (Supermarket). Reny saat ini terletak di Jl. Bratang Gede No. 132 Ngagel Rejo, Kec. Wonokromo, Kota Surabaya. Memiliki banyak pesaing di bisnis ritel. Seperti Minimarket (*Alfamart, Indomaret, dll*), Midimarket (*Alfamidi*), Hypermarket (*Transmart, dll*), dan Beberapa toko grosir lainnya merupakan sebuah tantangan berat yang harus dijalani oleh para karyawan demi memperebutkan posisi teratas dalam menarik minat konsumen.

Penelitian ini memilih para karyawan yang bekerja di perusahaan ritel Reny Swalayan-ku sebagai subyek penelitian. Dipilihnya Reny Swalayan-ku adalah karena Reny merupakan perusahaan ritel dengan jenisnya *Supermarket* yang memiliki banyak pesaing, sehingga persaingan akan terlihat dari kinerja para karyawan dalam menjalankan tanggung jawab masing-masing. Selain itu terdapat masalah yang sering terjadi di Reny Swalayan-Ku Bratang Gede Kota Surabaya.

Berdasarkan survey yang dilakukan di Reny Swalayan-Ku Bratang Gede Kota Surabaya ditemukan fenomena masalah di antaranya adalah: Fenomena Masalah tentang Kompensasi Finansial, menurunnya kinerja karyawan karena pemberian intensif/ bonus yang belum sesuai dengan beban kerja setiap individu. Karyawan masih menunjukkan gejala yang kurang puas terhadap kompensasi Finansial yang diberikan oleh perusahaan karena dirasanya perusahaan belum adil dalam pembagian kompensasi finansial.

Fenomena masalah tentang motivasi kerja, kurangnya pemberian motivasi oleh atasan kepada Karyawan baik dari segi psikologis maupun finansial sehingga masih terdapat beberapa karyawan yang masih belum menunjukkan kinerja yang baik untuk perusahaan. Beberapa karyawan masih terlihat kurang semangat dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan tersebut, tidak hanya itu kurangnya motivasi dari dalam diri karyawan itu sendiri sehingga karyawan kurang optimal dalam menjalankan tanggung jawabnya secara maksimal.

Fenomena masalah tentang disiplin kerja, masih sangat banyak karyawan yang tidak menaati peraturan jam masuk kerja yang sudah di tentukan atau di tetapkan oleh perusahaan,

tentu saja hal ini termasuk dalam sikap disiplin kerja yang kurang baik. Tak jarang beberapa karyawan masih mengulangi kesalahan tersebut. padahal disiplin kerja juga membuat nilai positif bagi para karyawan yang menaatinya, sikap kedisiplinan yang tinggi akan sangat berpengaruh positif pada perusahaan juga karyawan tersebut.

## RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Reny swalayan-ku Bratang Gede Kota Surabaya?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Reny swalayan-ku Bratang Gede Kota Surabaya?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Reny swalayan-ku Bratang Gede Kota Surabaya?
4. Apakah kompensasi finansial, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Reny swalayan-ku Bratang Gede Kota Surabaya?

## TUJUAN PENULISAN

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan dan menganalisis signifikansi pengaruh:

1. Kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan di Reny swalayan-ku Bratang Gede Kota Surabaya
2. Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Reny swalayan-ku Bratang Gede Kota Surabaya
3. Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Reny Swalayan-ku Bratang Gede Kota Surabaya
4. Kompensasi finansial, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Reny swalayan-ku Bratang Gede Kota Surabaya

## MANFAAT PENELITIAN

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk mengembangkan ilmu manajemen terutama dalam bidang sumber daya manusia yang berkaitan dengan kompensasi finansial, disiplin, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan kepada perusahaan-perusahaan yang sedang berkembang pada umumnya dan perusahaan yang menjadi obyek penelitian pada khususnya dalam mempertimbangkan suatu kebijakan terkait dengan kompensasi finansial, disiplin, dan motivasi dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

## **TELAAH LITERATUR**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Dessler (2015:3), mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengkompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

### **Kompensasi Finansial**

Menurut Bangun (2012:255), mengemukakan bahwa Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan. Kompensasi finansial terdiri atas dua bagian yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Abdurrahmat Fathoni (2006:126) mengemukakan bahwa disiplin diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

### **Motivasi**

Menurut Marihot dalam (Sandhria, 2016) mengemukakan bahwa motivasi adalah faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras dan lemah.

## **Kinerja**

Mangkunegara (2013:67) Mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

## **HIPOTESIS**

### **Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja**

Menurut Rivai dalam (Suciaty, 2014) pada dasarnya kompensasi dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari dua macam, yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Perusahaan dapat memberikan kompensasi berupa kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung secara adil dan layak bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Kompensasi yang dikelola dengan baik dapat membantu perusahaan dalam memperoleh, memelihara, serta menjaga karyawannya. Masalah kompensasi tidak hanya penting karena menjadi dorongan utama seseorang menjadi karyawan, tetapi juga besarnya pengaruh kompensasi terhadap semangat dan kegairahan kerja para karyawannya dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan menciptakan kepuasan bagi karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pendapat ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Djibran (2017) Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Hipotesis 1: Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Reny Swalayan-ku Bratang Gede kota Surabaya.

### **Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja**

Menurut Afandi (2018:12) menyatakan bahwa, disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi, yang didalamnya mencakup:

1. Adanya tata tertib atau ketentuan-ketentuan
2. Adanya kepatuhan para pengikut
3. Adanya sanksi bagi pelanggar.

Sedangkan Menurut Siagian dalam (Samalua, 2021) bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan peraturan yang

berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Pendapat ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sari dan Pancasasti (2022) serta Shofwani dan Hariyadi (2019) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

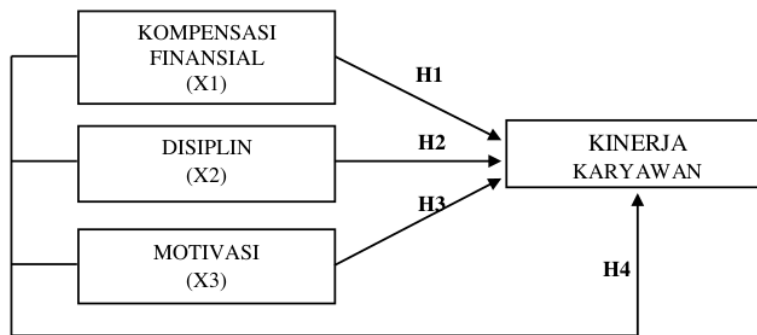
Hipotesis 2: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Reny Swalayan-ku Bratang Gede Kota Surabaya.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja**

Motivasi menurut Hasibuan (2012:143) adalah suatu keahlian untuk mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi dapat tercapai. Menurut Wibowo (2016:321) motivasi seseorang untuk melakukan kegiatan akan muncul karena dirasakan perlu untuk memenuhi kebutuhan, dalam hal ini apabila kebutuhannya tidak terpenuhi, motivasinya akan menurun kemudian berkembang pemikiran bahwa motivasi juga diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Sehingga, motivasi dapat dikembangkan apabila timbul kebutuhan maupun tujuan baru. Apabila pemenuhan kebutuhan merupakan kepentingan manusia, maka tujuan dapat menjadi kepentingan organisasi maupun pribadi itu sendiri. Karyawan yang termotivasi adalah karyawan yang selalu berupaya meningkatkan kinerjanya sehingga mendorong tercapainya tujuan organisasi. yang berarti karyawan yang termotivasi akan memiliki kinerja yang tinggi, sebaliknya karyawan yang tidak termotivasi akan memiliki kinerja yang rendah. Pendapat ini di dukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Halim, Pradhanawati dan Dewi (2018) serta Permana dan Pracoyo (2021). Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Hipotesis 3: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Reny Swalayan-ku Bratang Gede Kota Surabaya.

Hipotesis 4: Kompensasi finansial, Disiplin kerja dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Reny Swalayan-ku Bratang Gede Kota Surabaya.



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

## METODOLOGI PENELITIAN

### Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian *causal explanatory*, yang bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih, variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini yaitu variabel Kompensasi Finansial, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Reny Swalayan-ku Bratang Gede Kota Surabaya. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Reny Swalayan-ku Bratang Gede Kota Surabaya yang populasinya 108 orang dan dipilih melalui teknik Sampling jenuh atau semua populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan dari responden menggunakan kuesioner, kemudian data akan diolah dan dianalisis menggunakan program Microsoft excel 2016 dan statistik SPSS 21.

### Definisi Variabel

#### Kompensasi finansial (X1)

Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan. Kompensasi finansial terdiri atas dua bagian yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

#### Disiplin kerja (X2)

Disiplin kerja menurut Wursanto dalam (Shofwani & Hariyadi, 2019) adalah suatu sikap ketaatan seseorang terhadap aturan/ ketentuan yang berlaku dalam organisasi, yaitu: menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar keinsafan, bukan unsur paksaan.

#### Motivasi kerja (X3)



Menurut Murihot dalam (Sandhria, 2016) menyatakan bahwa motivasi adalah faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras dan lemah.

### **Kinerja (Y)**

Mangkunegara (2013:67) Mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

### **Definisi Operasional**

#### **1. Kompensasi finansial (X1)**

Indikator kompensasi finansial yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi dari pendapat Panggabean (2004) yaitu kompensasi dapat diukur dengan:

- a. Kompensasi langsung
  - Gaji
  - Upah
  - Insentif
- b. Kompensasi tidak langsung (*Fringe benefit*)
  - Asuransi kesehatan

#### **2. Disiplin Kerja (X2)**

Indikator disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi pendapat dari Singodimendjo dalam Edi Sutrisno (2012:86) sebagai berikut:

- a. Taat terhadap aturan waktu
  - Jam masuk kerja
  - Jam istirahat
  - Jam pulang kerja
- b. Taat terhadap peraturan perusahaan
  - Cara berpakaian
  - Sopan santun
  - Kepatuhan bekerja
- c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
  - Bertingkah laku
  - Tanggung jawab
  - Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan

- d. Taat terhadap aturan lainnya  
Norma yang berlaku

### **3. Motivasi Kerja (X3)**

Indikator motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini mengdaptasi dari pendapat Abraham Maslow dalam Mangkunegara (2017:101-102) sebagai berikut:

- a. **Kebutuhan fisiologis**  
Kebutuhan fisiologis ialah kebutuhan yang meliputi makan, minum, pakaian serta tempat tinggal.
- b. **Kebutuhan keamanan**  
Kebutuhan keamanan ialah kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.
- c. **Kebutuhan sosial**  
Kebutuhan sosial ialah kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, bersosialisasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d. **Kebutuhan akan harga diri**  
Kebutuhan akan harga diri ialah tahap dimana seseorang berharap ingin dipandang terpenting dan menjadi penentu. Kebutuhan ego, status dan penghargaan atau kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- e. **Kebutuhan aktualisasi diri**  
kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri adalah kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi dan kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

### **4. Kinerja karyawan (Y)**

Indikator kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini mengdaptasi dari pendapat Kasmir (2016:182) adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas (Mutu)
- b. Kuantitas (Jumlah)
- c. Waktu (Jangka Waktu)
- d. Penekanan Biaya
- e. Pengawasan
- f. Hubungan antar Karyawan

### **Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Data**

<sup>2</sup> Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan Reny swalayan-ku Bratang Gede Kota Surabaya berjumlah 108 orang. Dalam penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* yaitu sampling jenuh. Menurut Riduwan (2012:64) menjelaskan “*sampling jenuh* ialah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus”. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Reny swalayan-ku Bratang Gede Kota Surabaya yang berjumlah 108 karyawan. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah kuesioner yang berisi item pernyataan. Penyebaran kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan secara langsung kepada karyawan Reny swalayan-ku Bratang Gede Kota Surabaya yang berjumlah 108 responden.

### **Metode Analisis Data**

Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heterokedastisitas, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji t (Parsial) dan Uji F (Simultan), dan Analisis Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>).

## **HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN**

### **Deskripsi Variabel Penelitian**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel Kompensasi finansial menunjukkan bahwa mayoritas dari 108 responden memberikan penilaian tinggi pada pernyataan “Saya menerima gaji sesuai dengan standar gaji karyawan.” pernyataan tersebut yang memiliki nilai mean tertinggi yaitu 4,69, sedangkan yang memiliki nilai mean terendah yaitu 4,34 pada pernyataan “Besarnya gaji yang Saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya” menyatakan bahwa responden rendah terhadap pernyataan tersebut. Dengan demikian rata-rata karyawan yang menjadi responden penelitian ini menilai Kompensasi finansial pada kinerja karyawan di Reny Swalayan-ku adalah “Sangat btinggi”

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel Disiplin kerja menunjukkan bahwa mayoritas dari 108 responden memberikan penilaian tinggi pada pernyataan “Saya selalu bersikap sopan selama bekerja di perusahaan.” pernyataan tersebut yang memiliki nilai mean tertinggi yaitu 4,63, sedangkan yang memiliki nilai mean terendah yaitu 4,37 pada pernyataan “Saya selalu hadir tepat waktu saat jam masuk kerja sesuai yang ditetapkan oleh perusahaan.” menyatakan bahwa responden rendah terhadap pernyataan tersebut. Dengan demikian rata-rata

karyawan yang menjadi responden penelitian ini menilai Disiplin kerja pada kinerja karyawan di Reny Swalayan-ku adalah “Sangat tinggi”

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel Motivasi Kerja menunjukkan bahwa mayoritas dari 108 responden memberikan penilaian tinggi pada pernyataan “Saya merasa senang bila pengabdian Saya selama bekerja di perusahaan ini di akui oleh perusahaan” pernyataan tersebut yang memiliki nilai mean tertinggi yaitu 4,53, sedangkan yang memiliki nilai mean terendah yaitu 3,88 pada pernyataan “Saya merasa bebas dari segala tekanan dalam pekerjaan yang saya lakukan.” menyatakan bahwa responden rendah terhadap pernyataan tersebut. Dengan demikian rata-rata karyawan yang menjadi responden penelitian ini menilai Motivasi kerja pada Kinerja Karyawan di Reny Swalayan-ku adalah “Sangat tinggi”.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel Kinerja menunjukkan bahwa mayoritas dari 108 responden memberikan penilaian tinggi pada pernyataan “Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu” pernyataan tersebut yang memiliki nilai mean tertinggi yaitu 4,64 sedangkan yang memiliki nilai mean terendah yaitu 4,07 pada pernyataan “Hubungan antara karyawan di perusahaan ini terjaga dengan baik” menyatakan bahwa responden rendah terhadap pernyataan tersebut. Dengan demikian rata-rata karyawan yang menjadi responden penelitian ini menilai kinerja pada Karyawan Reny Swalayan-Ku adalah “Sangat tinggi”.

### Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa rtabel dalam penelitian ini dengan  $dF=(n-2) = 108-2=106$  dengan signifikan 0,05 (5%) adalah sebesar 0,1891. Setiap butir pernyataan pada variabel Kompensasi Finansial (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja(X3), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki rhitung > pada rtabel dan nilai signifikansi < (tingkat kesalahan yang ditoleransi) sebesar 5% 0,05. Sehingga semua butir pernyataan dalam penelitian ini sah (valid) digunakan untuk mengukur semua variabel penelitian ini.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kompensasi Finansial (X1)	0,740	Reliabel
Disiplin kerja (X2)	0,935	Reliabel
Motivasi kerja (X3)	0,859	Reliabel

Kinerja Karyawan (Y)	0,916	Reliabel
----------------------	-------	----------

Sumber: Data SPSS Uji Reliabilitas (2022)

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai variabel Kompensasi Finansial (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3), dan kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variable penelitian ini adalah reliabel.

### Uji Normalitas

**Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		108
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,63273698
Most Extreme Differences	Absolute	,101
	Positive	,101
	Negative	-,093
Kolmogorov-Smirnov Z		1,046
Asymp. Sig. (2-tailed)		,224
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Data SPSS Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov (2022)

<sup>4</sup> Uji Normalitas pada penelitian ini memiliki Asymp. Sig. sebesar 0,224, karena Asymp. Sig. lebih besar daripada 0,05 maka dalam penelitian ini data berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Pedoman model regresi yang bebas dari Multikolinearitas adalah memiliki nilai VIF kurang dari angka 10 ( $VIF \leq 10$ ).

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Kompensasi Finansial (X1)	0,991	1,009

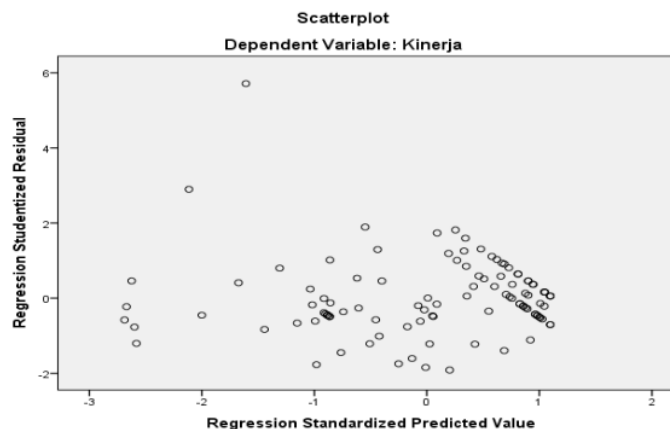
Disiplin Kerja (X2)	0,442	2,262
Motivasi Kerja (X)	0,443	2,259

Sumber: Data SPSS Uji Multikolinearitas (2022)

Berdasarkan table 3. ditunjukkan bahwa variabel X1 memiliki *Tolerance* 0,991 dengan VIF 1,009. Pada penelitian ini variabel X2 memiliki *Tolerance* 0,442 dengan VIF 2,262. Pada penelitian ini variabel X3 memiliki *Tolerance* 0,443 dengan VIF 2,259. Dari ketiga variabel tersebut diketahui bahwa nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamat ke pengamat lain. Jika model yang baik adalah yang homokedastisitas atau terjadi heteroskedastisitas. Berikut ini adalah hasil dari uji heteroskedastisitas dari SPSS versi 21.



Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data SPSS Uji Heteroskedastisitas (2022)

Berdasarkan Gambar 2. diatas dapat diketeahui bahwa grafik tersebut memiliki data menyebar dan tidak membuat pola tertentu, hal ini berarti dalam penelitian ini tidak ditemukannya gejala heteroskedastisitas

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Kompensasi Finansial (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) terhadap kinerja Karyawan (Y). berdasarkan dari hasil perhitungan pengolahan data dengan bantuan komputer program SPSS 21, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,574	3,221		2,041	,044
	Kompensasi Finansial	,095	,073	,056	1,305	,195
	Disiplin Kerja	,726	,068	,689	10,634	,000
	Motivasi Kerja	,264	,068	,250	3,859	,000
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan						

Sumber: Data SPSS Uji Regresi Linear Berganda (2022)

Persamaan Regresi Linear Berganda:  $Y = 6,574 + 0,095(X1) + 0,726(X2) + 0,264(X3)$

Nilai koefisien regresi Kompensasi Finansial (X1), Disiplin kerja (X2), dan Motivasi kerja (X3) memiliki arah hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan (Y)

#### Uji t

**Tabel 5. Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,574	3,221		2,041	,044
	Kompensasi Finansial	,095	,073	,056	1,305	,195
	Disiplin Kerja	,726	,068	,689	10,634	,000

	Motivasi Kerja	,264	,068	,250	3,859	,000
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan						

Sumber: Data SPSS Uji t (2022)

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai sig sebesar 0,195 > 0,05 dan nilai t hitung 1,305 < nilai t tabel 1,983, maka H0 diterima pada tingkat signifikan 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel Kompensasi Finansial (X1) mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai sig sebesar 0.000 < 0,05 dan nilai t hitung 10,634 > nilai t tabel 1,983, maka H0 ditolak pada tingkat signifikan 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel Disiplin Kerja (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai sig sebesar 0.000 < 0,05 dan nilai t hitung 3,859 > nilai t tabel 1,983, maka H0 ditolak pada tingkat signifikan 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel Motivasi Kerja (X3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## Uji F

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3100.017	3	1033.339	144.903	.000 <sup>b</sup>
	Residual	741.650	104	7.131		
	Total	3841.667	107			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi Finansial, Disiplin Kerja						

Sumber: Data SPSS Uji F (2022)

Berdasarkan tabel 6. menunjukkan nilai signifikansi adalah 0,000 berarti < 0,05 dan F hitung 144,903 > F tabel 2,69. Hal ini menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Sehingga variabel bebas yang terdiri dari Kompensasi Finansial (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y).

## Koefisien Determinasi



**Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.898 <sup>a</sup>	.807	.801	2.67044
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi Finansial, Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: Data SPSS Koefisien Determinasi (2022)

Nilai koefisien determinasi atau R Square digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel tak bebas atau variabel terikat (Y) yaitu variabel kinerja Karyawan. Dengan variabel bebas Kompensasi Finansial (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3) hasil dari perhitungan SPSS diperoleh nilai R Square = 0,807 yang berarti bahwa sebesar 80,7%. Kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi Finansial (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3). Sedangkan sisa 19,3%, dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

## PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

### Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif penelitian ini rata-rata karyawan yang menjadi responden penelitian ini menilai 4,47 dengan nilai rata-rata yang “sangat tinggi”. Hasil uji hipotesis penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial (X1) mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), jika Kompensasi Finansial (X1) dinaikan satu-satuan maka kinerja Kinerja Karyawan di Reny Swalan-Ku Kota Surabaya akan meningkat sebesar 0,095 dan nilai t hitung < nilai t tabel maka H1 ditolak pada tingkat signifikan 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel Kompensasi Finansial (X1) tidak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian ini tidak dapat mengkonfirmasi teori tentang Pengaruh Kompensasi finansial terhadap Kinerja Karyawan yang dikemukakan oleh Rivai dalam (Suciaty, 2014). Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Djibran (2017) namun hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Barima, Arofah, dan Lestari (2021)

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif penelitian ini rata-rata karyawan yang menjadi responden penelitian ini menilai 4,50 dengan nilai rata-rata yang “sangat tinggi”. Hasil uji hipotesis penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), jika Disiplin Kerja (X2) dinaikan satu-satuan maka Kinerja Karyawan di Reny Swalayan-Ku Kota Surabaya akan meningkat sebesar 0,726 dan nilai t hitung > nilai t tabel maka H0 ditolak pada tingkat signifikan 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel Disiplin Kerja (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian ini dapat mengkonfirmasi teori tentang Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Afandi (2018:12) Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Pancasasti (2022) serta Shofwani dan Hariyadi (2019).

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif penelitian ini rata-rata karyawan yang menjadi responden penelitian ini menilai 4,30 dengan nilai rata-rata yang “sangat tinggi”. Hasil uji hipotesis penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), jika Motivasi Kerja (X3) dinaikan satu-satuan maka kinerja Karyawan di Reny Swalayan-Ku Kota Surabaya akan meningkat sebesar 0,264 dan nilai t hitung > nilai t tabel maka H0 ditolak pada tingkat signifikan 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel Motivasi kerja (X3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian ini dapat mengkonfirmasi teori tentang Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang dikemukakan oleh Wibowo (2016:321) Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Halim, Pradhanawati dan Dewi (2018) serta Permana dan Pracoyo (2021).

### **Pengaruh kompensasi Finansial, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis menunjukkan variabel Kompensasi Finansial (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini diketahui dari hasil uji F yang menunjukkan bahwa nilai sig. dalam uji F sebesar 0,000

yang artinya  $< 0,05$ , sehingga pengaruh seluruh variabel independen yang terdiri dari Kompensasi Finansial (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Reny Swalayan-Ku Kota Surabaya. Dengan demikian hipotesis penelitian yang berbunyi “Kompensasi Finansial, Disiplin Kerja dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan di Reny Swalayan-Ku Kota Surabaya” adalah terbukti kebenarannya.

7 Nilai koefisien determinasi atau  $R^2$  digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Y) yaitu variabel Kinerja Karyawan. Hasil dari perhitungan SPSS diperoleh nilai  $R^2 = 0,807$  yang berarti bahwa sebesar 80,7% Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Kompensasi Finansial (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3). Sedangkan sisanya 19,3%, dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan rumusan masalah, kajian pustaka dan hasil analisis serta pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi finansial berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan di Reny Swalayan-Ku Bratang Gede Kota Surabaya. Hasil penelitian ini tidak dapat mengkonfirmasi teori tentang Pengaruh Kompensasi finansial terhadap Kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Rivai dalam (Suciaty, 2014). Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Djibran (2017) namun hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Barima, Arofah, dan Lestari (2021)
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di Reny Swalayan-Ku Bratang Gede Kota Surabaya. Hasil penelitian ini dapat mengkonfirmasi teori tentang Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Afandi (2018:12). Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Pancasasti (2022) serta Shofwani dan Hariyadi (2019).
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di Reny Swalayan-Ku Bratang Gede Kota Surabaya. Hasil penelitian ini dapat mengkonfirmasi teori tentang Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Wibowo (2016:321) Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Halim, Pradhanawati dan Dewi (2018) serta Permana dan Pracoyo (2021).

4. Kompensasi Finansial, Disiplin Kerja<sup>2</sup> dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Reny Swalayan-Ku Kota Surabaya.

#### **Saran**

1. Saran kepada Reny Swalayan-Ku Kota Surabaya  
Diharapkan perusahaan memberikan kompensasi Finansial yang adil dan sesuai dengan beban kerja yang di emban karyawan serta memberikan insentif/ bonus bagi karyawan yang berprestasi/ giat dalam bekerja. Selain itu diharapkan perusahaan meningkatkan disiplin kerja dengan memberikan hukuman yang setimpal dengan pelanggaran disiplin yang diperbuat oleh karyawan dan diharapkan Motivasi Kerja di tingkatkan dengan memberikan dorongan baik dari segi finansial maupun jabatan.
2. Saran untuk peneliti selanjutnya  
Diharapkan menambah periode pengamatan, sebab semakin lama interval waktu pengamatan maka semakin besar pula kesempatan untuk memperoleh informasi mengenai variabel yang lebih baik untuk penelitian yang akurat. Diharapkan juga dapat menambah variabel lain yang masih berhubungan dengan faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan guna menghasilkan gambaran yang luas dan hasil yang lebih akurat serta menggunakan sampel yang lebih banyak lagi.

#### **REFERENSI**

- Afandi, P. (2016). Concept & indicator human resources management for management research. Deepublish.
1. Amidhan Akbar, A. (2013). Pengaruh Motivasi Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Cembra Production Surabaya Sonang Sitohang Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. EJournal Ilmu Administrasi Bisnis, 1(1), 41–55.
  2. Bangun. W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
  3. Dessler, G. (2013). Fundamentals of Human Resource Management. New Jersey.
  4. Edi Sutrisno. "H, 2012 manajemen Sumber Daya Manusia." Penerbit: Kencana Prenada Media Group.
  5. Fathoni, A. (2006). Organisasi dan manajemen sumber daya manusia.
  6. Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
  7. Hariandja, M. T. E. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan,

Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai. Jakarta: PT. Grasindo. Manajemen Sumber Daya Manusia, 2–3.

8. Kasmir, S. E. (2016). Studi Kelayakan Bisnis: Edisi Revisi. Prenada Media.
9. Mangkunegara, A. A. P. (2005). Evaluasi kinerja SDM. Tiga Serangkai.
10. Ma'ruf, & Chair, U. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. nirha jaya tehnik makassar. Jurnal Brand, 2(1), 99–108. <https://ejournals.umma.ac.id/index.php/brand>
11. Panggabean, M. S. (2004). Manajemen Sumberdaya Manusia.
12. Sandhria. (2016). ( Studi Pada Karyawan PT. PLN ( Persero ) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Dan Jaringan Malang ). Jurnal Administrasi Bisnis, 37(2), 63–71. <https://media.neliti.com/media/publications/71944-ID-pengaruh-motivasi-terhadap-kinerja-karya.pdf>
13. Samalua, F. T. (2021). Produktivitas Apa dan Bagaimana. 4, 203–212.
14. Suciaty, T. (2014). Hubungan Kompensasi Finansial dengan Kinerja Karyawan Kontrak PT Unilever Body Care Indonesia Tbk Tiara Suciaty yang relatif rendah kepada karyawan . Namun , perusahaan tetap perlu menyusun dampak positif untuk perusahaan . PT Sara Lee Body Care Indonesia. Jurnal Manajemen Dan Organisasi, V(1), 45–61.
15. Wibowo (2016). Manajemen bahasa: pengorganisasian karangan pragmatik dalam bahasa Indonesia untuk mahasiswa dan praktisi bisnis. Gramedia Pustaka Utama.

# PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RENY SWALAYAN-KU BRATANG GEDE KOTA SURABAYA

## ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

16%

INTERNET SOURCES

12%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="#">123dok.com</a> Internet Source	5%
2	<a href="#">digilib.uinsby.ac.id</a> Internet Source	5%
3	Siti Nur Hasanah, Budi Prabowo. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Swet Seventeen Sidoarjo", Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal, 2022 Publication	2%
4	<a href="#">journal.formosapublisher.org</a> Internet Source	2%
5	Submitted to Universitas Wiraraja Student Paper	2%
6	<a href="#">repository.umsu.ac.id</a> Internet Source	2%
7	Submitted to Universitas Wijaya Kusuma Surabaya	2%

Exclude quotes      On

Exclude bibliography      On

Exclude matches      < 76 words