

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

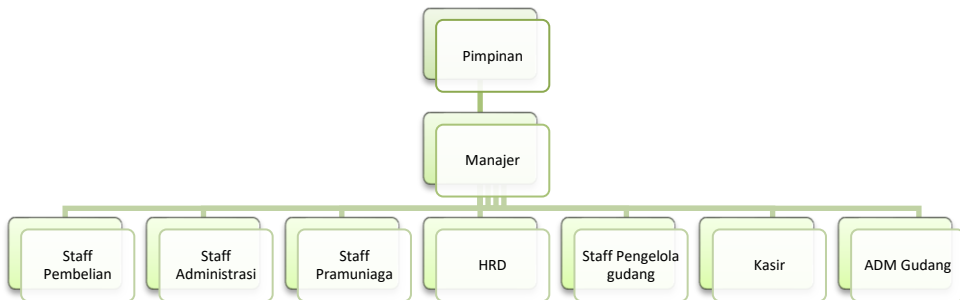
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Perusahaan

Perusahaan Reny Swalayan-ku bertempat di Jl. Bratang Gede No. 132-134, Ngagel, Wonokromo, Surabaya, Jawa Timur. Reny Swalayanku merupakan perusahaan yang bergerak di bidang ritel. Perusahaan ini didirikan oleh H. Kashimo pada tahun 1989 yang awal mula bernama Reny express dan pada tahun 2001 Reny express di rubah nama menjadi Reny Swalayan-ku oleh ibu Reny Widia Astuti selaku anak dari bapak H. Kashimo.

Reny Swaklayan-ku adalah perusahaan ritel yang menjual barang secara langsung ke konsumen, produk yang di jual di Reny Swalayan-ku meliputi berbagai macam kebutuhan rumah tangga, mulai dari minuman, makanan, peralatan dapur dan lain sebagainya. Dengan slogan Bral Brol (harga murah dan banyak diskon) konsumen akan tertarik untuk berbelanja di Reny Swalayan-ku. Pada perkembangannya Reny Swalayan-ku sekarang mempunyai 96 karyawan dalam membatu proses pemasaran produk yang meliputi staff administrasi, staff pembelian produk, kepala pramuniaga dan pramuniaga.

4.1.2 Struktur Organisasi



Sumber : Reny Swalayan-ku Surabaya

Gambar 4.1
Struktur Organisasi

4.2 Deskripsi Hasil Penelitian

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	20	41%
Perempuan	29	59%
Jumlah	49	100%

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa Reny Swalayan-ku memiliki jumlah responden laki-laki sebanyak 20 orang dengan persentase 41% sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 29 orang dengan persentase 59%. Dengan kesimpulan mayoritas responden berdasarkan jenis kelamin di Reny Swalayan-ku adalah perempuan.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Persentase
<20	4	8%
21-25	19	39%
26-30	21	43%
>30	5	10%
Jumlah	49	100%

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa Reny Swalayan-ku memiliki jumlah responden di bawah usia 20 tahun adalah sebanyak 4 orang dengan persentase 8%, responden dengan usia di antara 21-25 tahun adalah sebanyak 19 karyawan dengan persentase 39%, responden yang memiliki rentang usia antara 26-30 tahun adalah sebanyak 21 orang dengan persentase 43%. Sedangkan karyawan yang memiliki usia di atas 30 orang adalah berjumlah 5 orang dengan presentasi 10%. Sehingga mayoritas responden pada penelitian ini memiliki rentang usia antara 26-30 tahun.

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Presentase
SMA	41	84%
Diploma/D3	6	12%
Sarjana/S1	2	4%
	49	100%

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa Reny swalayan-ku memiliki jumlah terakhir pendidikan SMA adalah 41 responden dengan presentase 84%, responden berpendidikan terakhir Diploma sebanyak 6 orang dengan persentase 12%, responden berpendidikan terakhir Sarjana sebanyak 2 orang dengan persentase 4%. Sehingga dalam penelitian ini mayoritas responden pendidikan terakhir adalah SMA.

4.2.5 Deskripsi Tanggapan Responden

Analisis deskripsi bertujuan untuk menggambarkan jawaban responden terhadap pertanyaan – pertanyaan dalam kuisisioner untuk masing – masing variabel. Dan untuk jawaban responden didapat dari besarnya interval kelas mean setelah diketahui, kemudian dibuat rentang skala, sehingga dapat diketahui dimana letak rata-rata penilaian responden terhadap setiap variabel yang dipertanyakan. Contoh rentang skala mean tersebut ditunjukkan sebagai berikut:

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

Dengan hasil interval kelas 0,8, maka dapat disimpulkan kriteria rata-rata jawaban responden adalah:

- 1,00 - < 1,80 = Sangat Tidak Setuju
- 1,81 - < 2,60 = Tidak Setuju
- 2,61 - < 3,40 = Cukup Setuju
- 3,41 - < 4,20 = Setuju
- 4,21 - 5,00 = Sangat Setuju

Skala mean di atas untuk memberikan penilaian dalam jawaban pertanyaan-pertanyaan yang ada pada kuisisioner.

4.2.6 Analisis Deskriptif

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini antara lain variabel Motivasi (X_1), Kompensasi (X_2), Disiplin Kerja (X_3), dan Kinerja Karyawan (Y) yang ditunjukkan sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi (X_1)

Tabel 4.4
Analisis Deskriptif Variabel Motivasi

No	Pernyataan	Mean
1	Saya merasa uang makan saya sudah terpenuhi.	3.37
2	Saya merasa aman ketika bekerja.	3.39
3	Saya memiliki hubungan baik dengan karyawan lain.	3.47
4	Kompensasi yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.	3.57
5	Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.	3.33
Mean Keseluruhan Variabel Motivasi		3.42

Berdasar data di atas menunjukkan bahawa secara keseluruhan variabel motivasi mendapat nilai rata-rata 3.42. Dengan mengamati hasil tersebut, maka mayoritas dari 49 responden rata-rata memberikan jawaban kuesioner ” Setuju” dalam interval kelas 3,41 - < 4,20.

2. Variabel Kompensasi (X_2)

Tabel 4.5
Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi

No	Pernyataan	Mean
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.	3.84
2	Selama bekerja di perusahaan saya mendapatkan upah jika ada lembur kerja.	3.96
3	Perusahaan memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan.	4.08

4	Saya mendapatkan tunjangan kerja dari perusahaan setiap tahunnya.	3.76
5	Selama bekerja di perusahaan saya mendapatkan fasilitas yang baik.	3.76
Mean Keseluruhan Variabel Kompensasi		3.91

Berdasar data di atas menunjukkan bahwa secara keseluruhan variabel kompensasi mendapat nilai rata-rata 3.91. Dengan mengamati hasil tersebut, maka mayoritas dari 49 responden rata-rata memberikan jawaban kuesioner ” Setuju” dalam interval kelas 3,41 - < 4,20.

3. Variabel Disiplin Kerja (X3)

Tabel 4.6

Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Mean
1	Saya selalu masuk kerja tepat waktu.	3.39
2	Perusahaan selalu menggunakan waktu yang efektif.	3.94
3	saya tidak pernah mangkir/tidak pernah masuk kerja tanpa ijin.	3.78
4	Saya mentaati aturan yang berlaku dalam perusahaan.	3.43
5	Membuat laporan kerja harian	3.67
Mean Keseluruhan Variabel Disiplin Kerja		3.63

Berdasar data di atas menunjukkan bahwa secara keseluruhan variabel disiplin kerja mendapat nilai rata-rata 3.63. Dengan mengamati hasil tersebut, maka mayoritas dari 49 responden rata-rata memberikan jawaban kuesioner ” Setuju” dalam interval kelas 3,41 - < 4,20.

4. Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4.7
Analisis Deskriptif Variabel Kinerja

No	Pernyataan	Mean
1	Saya mampu bekerja dengan efektif dan efisien.	3.92
2	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan baik.	3.90
3	Saya mampu bekerja dalam tim dengan baik.	3.88
4	Saya selalu bertanggung jawab dengan pekerjaan saya.	3.65
5	Kemampuan yang karyawan miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang karyawan kerjakan.	4.18
Mean Keseluruhan Variabel Kinerja		3.91

Berdasar data di atas menunjukkan bahawa secara keseluruhan variabel kinerja mendapat nilai rata-rata 3.91. Dengan mengamati hasil tersebut, maka mayoritas dari 49 responden rata-rata memberikan jawaban kuesioner "Setuju" dalam interval kelas 3,41 - < 4,20.

4.3 Uji Instrumen

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut Sugiyono (2011:134) butir dinyatakan valid apabila koefisien korelasi sama dengan atau > 0.05. Pengujian validasi butir dianalisis menggunakan software SPSS.

Tabel 4.8
Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r Hitung	r Tabel 5%	Keterangan	Kesimpulan
Motivasi (X1)	X1.1	0,697	0,2816	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X1.2	0,725	0,2816	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X1.3	0,861	0,2816	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

	X1.4	0,858	0,2816	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X1.5	0,816	0,2816	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kompensasi(X2)	X2.1	0,699	0,2816	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X2.2	0,610	0,2816	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X2.3	0,695	0,2816	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X2.4	0,694	0,2816	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X2.5	0,699	0,2816	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,792	0,2816	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X3.2	0,837	0,2816	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X3.3	0,790	0,2816	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X3.4	0,739	0,2816	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X3.5	0,737	0,2816	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,830	0,2816	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Y.2	0,754	0,2816	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Y.3	0,761	0,2816	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Y.4	0,761	0,2816	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Y.5	0,830	0,2816	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data SPSS Uji Validitas

Dari hasil *output* SPSS di atas menunjukkan bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2816) dan bernilai positif. Dengan demikian item pernyataan tersebut dinyatakan valid.

4.3.2 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* (A). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 (Nunnally dalam Imam Ghozali, 2013:42)

Tabel 4.9
Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Alpha	Keterangan
Motivasi (X1)	0,850	0,6	Reliabel

Kompensasi (X2)	0,708	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,838	0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,847	0,6	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa hasil pengujian reliabilitas indikator dari variabel bebas dan terikat menunjukkan reliabel semua, karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.6 sehingga dinyatakan bahwa semua indikator telah reliabel.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.3.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013:160) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam model regresi linier, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai error yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang dimiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data menggunakan Test of Normality Kolmogorov-Smirnov dalam program SPSS. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi $> 0,05$.

Tabel 4.10
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	2.24358044
Most Extreme Differences	Absolute	0.112
	Positive	0.112
	Negative	-0.069
Test Statistic		0.112
Asymp. Sig. (2-tailed)		.168 ^c
a. Test distribution is Normal.		

b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Pada tabel Kolmogorov-Smirnov Test pada penelitian ini menunjukkan nilai Asymp. Sig sebesar 0,168, dimana nilai tersebut lebih besar dari pada 0,05. Hal ini berarti bahwa penelitian ini berdistribusi normal.

4.3.3.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Imam Ghozali (2013:105) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor) masing-masing variabel independen, jika nilai VIF < 10 atau nilai VIF >10 maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas.

Tabel 4.11
Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X1	0.998	1.002
X2	0.963	1.038
X3	0.962	1.040

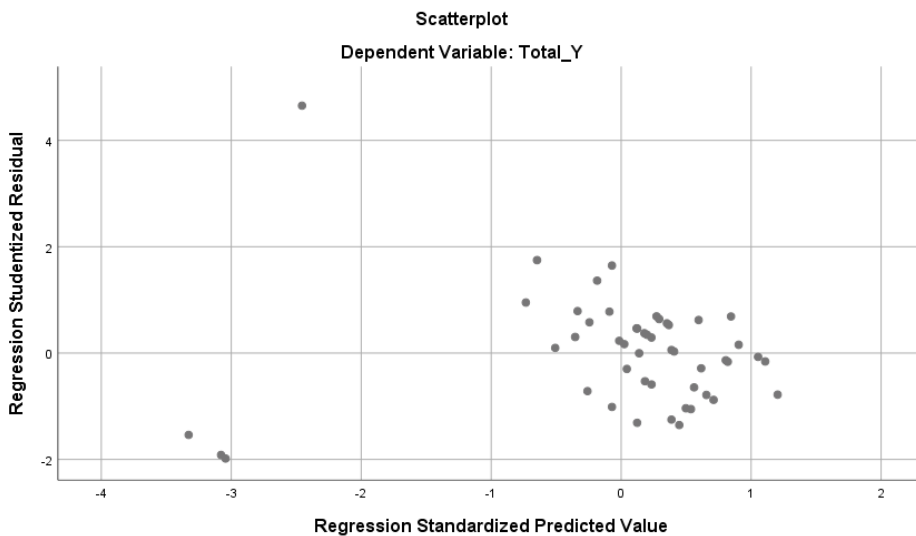
Pada table Uji Multikolinieritas yang dihasilkan adalah nilai Tolerance value pada X1 menunjukkan 0,998, nilai Tolerance value pada X2 menunjukkan 0,963, nilai Tolerance value pada X3 menunjukkan 0,962 dimana nilai Tolerance Value berada lebih besar dari pada 0,10, sedangkan nilai VIF lebih kecil dari pada 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

4.3.3.3 Uji Heteroskedastisitas.

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varian dari residual satu

pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *Scater Plot*. Jika ada pola tertentu yang teratur, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heterokesdastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titiknya menyebar di atas dan dibawah angka nol (0) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokesdastisitas (Ghozali, 2011: 139).

Tabel 4.12
Hasil Uji heteroskedastisitas



Berdasarkan hasil pengujian heterokedastisitas scatterplot bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak ada pola yang jelas. Hal ini dapat dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

4.4 Analisis Data

4.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda (*multiple regression*). Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel independen (motivasi, komepnsasi dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Rumus matematis dari regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13
Analisi Regresi Linier Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.917	3.347		0.274	0.785
	X1	0.326	0.129	0.207	2.538	0.015
	X2	0.069	0.118	0.048	0.580	0.565
	X3	0.789	0.079	0.829	10.001	0.000
a. Dependent Variable: Total_Y						

Dimana terdapat rumus regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0.917 + 0.326 X_1 + 0.069 X_2 + 0.789 X_3 + e$$

Dari hasil tersebut dapat diartikan :

1. Nilai konstanta adalah 0.917 hal ini menyatakan bahwa tanpa adanya pengaruh variabel bebas Motivasi (X₁), Kompensasi (X₂) dan Disiplin Kerja (X₃) maka nilai dari variabel terikat yaitu Kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0.917.
2. Nilai koefisien regresi dari variabel bebas Motivasi (X₁) adalah 0.326. Nilai koefisien tersebut mengandung arti jika nilai variabel bebas X₁ ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan menyebabkan peningkatan nilai dari variabel terikat yaitu Kinerja karyawan (Y) sebesar 0.326 satuan. Dalam hal ini diasumsikan bahwa nilai dari variabel bebas yang lain adalah konstan.
3. Nilai koefisien regresi dari variabel bebas Kompensasi (X₂) adalah 0.069. Nilai koefisien tersebut mengandung arti jika nilai variabel bebas X₂ ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan menyebabkan peningkatan nilai dari variabel terikat yaitu Kinerja karyawan (Y) sebesar 0.069 satuan. Dalam hal ini diasumsikan bahwa nilai dari variabel bebas yang lain adalah konstan atau nol.

4. Nilai koefisien regresi dari variabel bebas Disiplin Kerja (X_3) adalah 0.789. Nilai koefisien tersebut mengandung arti jika nilai variabel bebas X_2 ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan menyebabkan kenaikan nilai dari variabel terikat yaitu Kinerja karyawan (Y) sebesar 0.789 satuan. Dalam hal ini diasumsikan bahwa nilai dari variabel bebas yang lain adalah konstan atau nol.
5. e_i menunjukkan faktor pengganggu di luar model yang diteliti.

4.4.2 Koefisien Determinasi R^2

Koefisien determinasi (r^2) digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara suatu variabel bebas terhadap variabel terikat dan variabel bebas yang lain dianggap konstanta.

Tabel 4.14

Determinasi R^2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.838 ^a	0.703	0.683	2.317
a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2				

Dari data yang telah di hitung oleh SPSS, dalam penelitian ini R Square yang dihasilkan adalah 0,703. Yang artinya bahwa variabel motivasi (X_1) dan kompensasi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) memiliki pengaruh sebesar 70,3% terhadap kinerja karyawan (Y) pada Reny Swalayan-ku, yang mana 29,7% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

4.5 Pengujian Hipotesis

4.5.1 Uji t (t test)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan untuk uji t yaitu:

1. Jika nilai t hitung $>$ t tabel, dimana Sig kurang dari 0,05 maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara signifikan.
2. Jika nilai t hitung $<$ t tabel, dimana sig lebih dari 0,05 maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat secara signifikan.

Tabel 4.15
Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.917	3.347		0.274	0.785
	Total_X1	0.326	0.129	0.207	2.538	0.015
	Total_X2	0.069	0.118	0.048	0.580	0.565
	Total_X3	0.789	0.079	0.829	10.001	0.000
a. Dependent Variable: Total_Y						

Nilai ini bergantung pada besarnya *degree of freedom* (df) dan tingkat signifikansi yang digunakan. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% dan nilai df sebesar $n-k-1$ ($49-3-1 = 45$) diperoleh nilai t -tabel sebesar 1,679.

- 1) Dapat dilihat pada tabel variabel motivasi kerja (X_1) mempunyai t_{hitung} 2,538 $>$ 1,679 dan nilai signifikansi sebesar 0,015 $<$ 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Reny Swalayan-ku.
- 2) Dapat dilihat pada tabel variabel kompensasi (X_2) mempunyai t_{hitung} 0,580 $<$ 1,679 dan nilai signifikansi sebesar 0,565 $>$ 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Reny Swalayan-ku di karenakan ada variabel lain yang pengaruhnya lebih kuat dari pada kompensasi.

- 3) Dapat dilihat pada tabel variabel disiplin kerja (X_3) mempunyai $t_{hitung} 10,001 > 1,679$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Reny Swalayan-ku.

4.5.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji F) ini digunakan untuk melihat apakah variabel independen yaitu Motivasi (X_1), Kompensasi (X_2), Disiplin Kerja (X_3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Kriteria pengambilan keputusan dalam uji F dengan menggunakan SPSS adalah:

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, atau variabel bebas dari model regresi linier tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, atau variabel bebas dari model regresi linier berpengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel 4.16
Hasil Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	570.589	3	190.196	35.423	.000 ^b
	Residual	241.615	45	5.369		
	Total	812.204	48			
a. Dependent Variable: Total_Y						
b. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2						

Berdasarkan pada table di atas diperoleh $F_{hitung} 35,423$ sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 2,81 yang diperoleh dengan melihat F tabel dengan ketentuan rumus $df1 = k - 1$ dan $df2 = n - k$ (dimana k adalah jumlah keseluruhan variabel $X + Y$ dan n adalah jumlah sampel). Maka dapat diketahui bahwa $F_{hitung} 35,423 > F_{tabel} 2,81$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima atau dapat dikatakan bahwa

variabel motivasi, kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Olivia Theodora (2015) di mana hasil penelitiannya menyatakan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan serta penelitian Sindi Larasati dan Alini Gilang (2014) menyatakan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)

4.6.2 Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak ada pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Arifin (2017) Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja Dosen FKIP UMSU.

4.6.3 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Rima Alhalimah Hajrina, Iis Mariam dan Menik Wijiyanty (2016) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada hotel Millennium sirih, Jakarta.

4.6.4 Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada tabel diatas diperoleh F_{hitung} 35,423 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 3,20 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima atau dapat diartikan Dalam penelitian ini motivasi, kompensasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.6.5 Keterbatasan Penelitian

1. Sampel dalam penelitian ini pada karyawan Reny Swalayan-ku yang hanya sebanyak 49 orang dan adanya keterbatasan dalam pengisian kuisisioner yang dibagikan kepada responden yaitu terkadang jawaban yang diberikan kepada responden tidak menunjukkan keadaan yang sebenarnya / hanya sekedar mengisi.
2. Selain Variabel Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja terdapat banyak factor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak dibahas dalam penelitian ini.