

PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RENY SWALAYAN-KU SURABAYA

by Abu Hasan Rahmatullah

FILE	JURNAL_ABU_HASAN_R.PDF (752.28K)	WORD COUNT	1987
TIME SUBMITTED	16-JUL-2020 12:27PM (UTC+0700)	CHARACTER COUNT	12225
SUBMISSION ID	1358114174		

5
**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA RENY SWALAYAN-KU SURABAYA**

Abu Hasan Rahmatullah

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS, UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA

ABSTRAK

Reny Swalayan-ku adalah perusahaan yang berdiri dibidang ritel di daerah Surabaya dan sekitarnya. Didalam operasionalnya tentu sangat membutuhkan adanya motivasi, kompensasi dan disiplin kerja yang baik untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Jenis penelitian ini menggunakan kuantitatif explanatory, Data primer yang terdapat pada penelitian ini adalah data kuisisioner sedangkan Data sekunder yaitu berupa dokumen-dokumen atau literatur-literatur, internet, surat kabar, jurnal dan lain sebagainya. Teknik sampel jenuh, dimana sampel jenuh diambil dari seluruh populasi karyawan yang ada pada Reny Swalayan-ku yang berjumlah 49 karyawan.

Kata Kunci : Motivasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Reny Swalayan-ku is a company that stands in the retail sector in Surabaya and surrounding areas. In its operations, it certainly needs motivation, compensation and good work discipline to get maximum results. This type of research uses quantitative explanatory, primary data contained in this study are questionnaire data while secondary data are in the form of documents or literature, internet, newspapers, journals and so forth. The saturation sample technique, where the saturated sample is taken from the entire population of employees in my Reny Swalayan, which amounts to 49 employees.

Keywords: Motivation, Compensation, and Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting untuk menentukan maju atau tidaknya suatu organisasi di dalam perusahaan. Agar aktivitas di suatu perusahaan berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketramampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Reny Swalayan-ku merupakan perusahaan ritel yang menjual berbagai macam barang kebutuhan rumah tangga. Reny Swalayan-ku tergolong minimarket yang cukup besar dan mempunyai 3 cabang di Surabaya. Didalam kondisi operasionalnya tentu sangat membutuhkan adanya pekerja yang baik untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Kinerja yang baik akan mempengaruhi kepuasan pelanggan baik terhadap produk maupun pelayanannya. Dengan kata lain, lancar atau tidaknya sebuah perusahaan akan sangat bergantung pada karyawan pada perusahaan tersebut. Terciptanya kinerja karyawan yang baik ada beberapa faktor yang mempengaruhinya sehingga dalam minimarket Reny Swalayan-ku butuh diperlukannya penelitian.

Memperhatikan pertimbangan-pertimbangan di atas maka penulis tertarik mengajukan penelitian yang berjudul **"Pengaruh motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Reny Swalayan-ku Surabaya"**.

Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Reny Swalayan-ku Surabaya?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Reny Swalayan-ku Surabaya?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Reny Swalayan-ku Surabaya?
4. Apakah motivasi, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada Reny Swalayan-ku Surabaya?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang akan dilakukan adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Reny Swalayan-ku Surabaya.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Reny Swalayan-ku Surabaya.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Reny Swalayan-ku Surabaya.
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Reny Swalayan-ku Surabaya.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian pada Reny Swalayan-ku ini merupakan penelitian *causal*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Reny Swalayan-ku yang berjumlah 96 orang. Cara pengumpulan datanya menggunakan kuisisioner (angket) dan jawabannya menggunakan skala likert lima gradasi. Cara pengambilan sampelnya menggunakan teknik sampling jenuh. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat Penelitian

Lokasi penelitian yang dipilih adalah Reny Swalayan-ku yang bertempat di Jl. Bratang Gede No. 132-134, Ngagel, Wonokromo, Surabaya.

Waktu Penelitian

Waktu yang digunakan untuk penelitian ini dilaksanakan sejak tanggal dikeluarkannya ijin penelitian dalam kurun waktu kurang lebih pada bulan April 2020.

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dari hasil pengisian kuisisioner oleh responden atau objek yang diteliti.

Sumber Data

Sumber data pada penelitian ini adalah:

1. **Data primer**
Data primer diperoleh langsung dari karyawan Reny Swalayan-ku dengan menggunakan kuisisioner.
2. **Data sekunder**
Data sekunder berasal dari sumber kedua yang diperoleh dari jurnal, buku-buku dan artikel yang didapat dari website atau diperoleh dari catatan pihak lain yang berkaitan dengan penelitian ini.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Reny Swalayanku sejumlah 96 orang.

Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *teknik sampling jenuh* dimana sampel yang digunakan adalah 49 orang.

Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif
2. Uji Asumsi Klasik :
 - a. Uji Multikolonieritas,
 - b. Uji Heteroskedastisitas,
 - c. Uji Normalitas.
3. Analisis Regresi Linier Berganda
4. Uji Hipotesis :
 - a. Uji Validitas,
 - b. Uji Realibilitas,
 - c. Uji Parsial (uji t),
 - d. Uji Simultan (uji f),
 - e. Koefisien Determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

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

Uji Reabilitas

Berdasarkan data SPSS 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.

Uji Asumsi Klasik

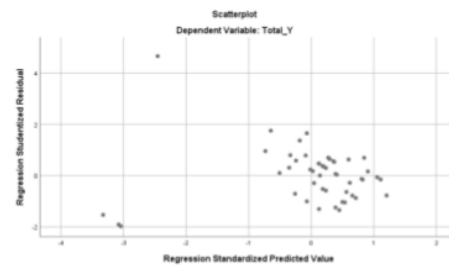
Uji Normalitas

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.

Uji Multikolinearitas

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.

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.

Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

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

Dari hasil tersebut dapat diartikan :

1. Nilai konstanta adalah 0.917 hal ini menyatakan bahwa tanpa adanya pengaruh variabel bebas Motivasi (X_1), Kompensasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) maka nilai dari variabel terikat yaitu Kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0.917.
2. Nilai koefisien regresi dari variabel bebas Motivasi (X_1) adalah 0.326. Nilai koefisien tersebut mengandung arti jika nilai variabel bebas X_1 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 (X_2) adalah 0.069. Nilai koefisien tersebut mengandung arti jika nilai variabel bebas X_2 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: menunjukkan faktor pengganggu di luar model yang diteliti.

Koefisien 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.

Pengujian Hipotesis

Uji t (t test)

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

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.

Uji Signifikansi Simultan (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 hasil table diperoleh 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.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian bab sebelumnya dapat ditarik beberapa simpulan guna menjawab rumusan masalah. Beberapa kesimpulan tersebut terdiri dari:

1. Dari hasil uji R Square dapat di simpulkan bahwa variabel motivasi (X_1) dan kompensasi (X_2) dan disiplin Kerja (X_3) memiliki pengaruh sebesar $70,3\%$ terhadap kinerja karyawan.

2. Dari hasil uji t motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Reny Swalayan-ku. Dengan demikian hipotesis pertama penelitian “Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Reny Swalayan-ku” terbukti dan teruji kebenarannya.
3. Dari hasil uji t kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Reny Swalayan-ku. Dengan demikian hipotesis kedua penelitian “Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Reny Swalayan-ku” terbukti dan teruji kebenarannya.
4. Dari hasil uji t disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Reny Swalayan-ku. Dengan demikian hipotesis ketiga penelitian “Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Reny Swalayan-ku” terbukti dan teruji kebenarannya.
5. Dari hasil uji f motivasi, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Reny Swalyan-ku. Dengan demikian penelitian “Motivasi, Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Reny Sawalayan-ku” terbukti dan teruji kebenarannya.

Saran

1. Bagi Perusahaan
Diharapkan perusahaan melakukan evaluasi terhadap Sumber Daya Manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan Reny Swalayan-ku terutama di kompensasi yang cukup dan

sesuai pekerjaannya serta selalu di beri motivasi agar karyawan giat bekerja di perusahaan.

2. Bagi Peneliti

Selanjutnya diharapkan penelitian ini menjadi bahan rujukan, dan diharapkan untuk menambahkan variabel bebas lainnya sehingga hasil penelitian memperoleh hasil yang baru serta ilmu yang baru.

Daftar Pustaka

Danang, Sunyoto, 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT Buku Seru.

Bangun, Wilson, 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Erlangga.

Hasibuan, Malayu S. P., 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P, 2014. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P, 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia** Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Mangkunegara, AA Anwar Prabu, 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Prastika Meilany, dan Mariaty Ibrahim, 2015. **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**. Skripsi. Pekan

Baru. FISIP Universitas Riau Kampus Bina Widya.

Olivia Theodora, 2015. **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sejahtera Motor Gemilan**. Surabaya.

Stefanus Andi Pratama, Moehammad Soe'oad Hakam, dan Gunawan Eko Nurtjahjono, 2015. **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**. Malang.

Rima Alhalimah Hajrina, Iis Mariam, dan Menik Wijyanty, 2016. **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Pada Hotel Millennium Sirih**. Jakarta.

PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RENY SWALAYAN-KU SURABAYA

ORIGINALITY REPORT

%20
SIMILARITY INDEX

%19
INTERNET SOURCES

%9
PUBLICATIONS

%12
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	id.123dok.com Internet Source	%6
2	www.scribd.com Internet Source	%5
3	repository.unpas.ac.id Internet Source	%2
4	journal.feb.unmul.ac.id Internet Source	%2
5	repository.untag-sby.ac.id Internet Source	%2
6	riset.unisma.ac.id Internet Source	%2
7	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	%2

EXCLUDE QUOTES ON

EXCLUDE
BIBLIOGRAPHY ON

EXCLUDE MATCHES < 2%