



## PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, KOMITMEN PADA ORGANISASI DAN PELATIHAN KERJA PADA KINERJA KARYAWAN TOKO RITEL ALFAMART DAN INDOMARET DI BATAM

Yuswardi<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Internasional Batam, Batam, Indonesia

### Article's Information

**DOI:**

<http://dx.doi.org/10.37253/jgbmr.v2i1>

**e-ISSN:**

2685-3426

**EDITORIAL HISTORY:**

SUBMISSION: 02 December 2020

ACCEPTED: 30 December 2020

**CORRESPONDENCE\*:**

[yus.wardi@uib.ac.id](mailto:yus.wardi@uib.ac.id)

**AUTHOR'S ADDRESS:**

Batam, Indonesia

### ABSTRACT

*This research deals with the factors that affect the performance of employees at modern retail stores Indomaret and Alfamart in Batam. The growth of the modern retail store sector, Alfamart and Indomaret, has reached crowded areas in trade centers to residential areas. The variables examined in this study include compensation, motivation, commitment to the organization and job training on employee performance in the modern retail store. This study involved about 250 respondents through a questionnaire distributed to employees of Alfamart and Indomaret outlets in Batam. Questionnaires were distributed and 240 questionnaires were returned and then the data were tested using SPSS. Based on the results of the data test, it is known that all the independent variables tested have a positive significant effect on the employee performance of Alfamart and Indomaret outlets in Batam. The results of this study are expected to be of benefit to the company in designing employee performance improvement programs that will sustain business growth for the better.*

**Keywords:** Compensation, Motivation, Commitment, Performance.

### ABSTRAK

Penelitian ini berkaitan dengan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada toko ritel modern Indomaret dan Alfamart di Batam. Pertumbuhan sektor toko ritel modern Alfamart dan Indomaret ini sudah menjangkau wilayah keramaian di pusat perdagangan hingga ke lingkungan perumahan. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini mencakup kompensasi, motivasi, komitmen terhadap organisasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di toko ritel modern tersebut. Penelitian ini melibatkan sekitar 250 responden melalui kuesioner yang disebarkan pada karyawan gerai Alfamart dan Indomaret di Batam. Kuesioner disebar dan didapatkan pengembalian kuesioner sebanyak 240 dan kemudian diuji datanya dengan menggunakan SPSS. Berdasarkan hasil uji data diketahui bahwa semua variabel independen yang diuji berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan dari gerai Alfamart dan Indomaret di Batam. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi perusahaan dalam merancang program peningkatan kinerja karyawan yang akan menopang pertumbuhan usaha menjadi lebih baik lagi.

**Kata Kunci:** Kompensasi, Motivasi, Komitmen, Kinerja.

## PENDAHULUAN

Bergesernya pola belanja pada masyarakat yang lebih senang berbelanja di pasar modern yang lebih bersih dan nyaman dibandingkan berbelanja dipasar tradisional yang cenderung semakin tertinggal dari pasar modern membuat pertumbuhan sektor ritel modern semakin meningkat pesat. Selain tingkat kenyamanan belanja pada toko jaringan ritel modern yang semakin baik, toko ritel modern juga semakin melengkapi dirinya dengan banyak kebutuhan pembeli seperti pembayaran untuk berbagai tagihan rutin bulanan bahkan bisa untuk pembayaran tagihan belanja dari transaksi lainnya yang semakin lengkap sehingga kehadirannya semakin di butuhkan oleh pelanggannya. Kemajuan pasar ritel modern ini turut mempengaruhi keberadaan toko tradisional disekitarnya yang menjadi berkurang pelanggannya dan menurunkan tingkat penjualan toko tersebut.

Berdasarkan data, jumlah toko ritel modern seperti Alfamart dan Indomaret di Indonesia pada pertengahan tahun 2019 sudah mencapai 12 ribuan lebih dengan Indomaret mempunyai sebanyak 6200 gerai dan Alfamart sebanyak 6050 (Ginting, 2020). Pertumbuhan ini pada satu sisi menunjukkan kegiatan pertumbuhan ekonomi yang semakin baik tapi pada sisi lainnya semakin menunjukkan ketimpangan dengan pertumbuhan toko tradisional yang semakin terjepit keberadaannya.

Di Batam, pertumbuhan gerai toko ritel modern ini semakin menjamur dan tersebar di pusat keramaian bahkan sampai kedalam komplek perumahan penduduk. Persaingan antara kedua toko ritel ini juga semakin ketat dimana bila terdapat toko Indomaret di sebuah lokasi maka disitu juga ada toko Alfamart. Dari data Dinas Perizinan Terpadu Satu Pintu (PTSP) Kota Batam, terdapat 170 gerai Alfamart dan 204 gerai Indomaret di

wilayah kota Batam pada akhir tahun 2019 lalu. Walaupun menurut keterangan dari Dinas PTSP tidak ada izin tambahan baru gerai baru toko ritel tersebut pada tahun 2020, namun dilapangan hal yang berbeda bisa saja terjadi. Persaingan yang keras juga terjadi antara Alfamart dan Indomaret dalam memperebutkan pelanggan. Banyak promosi dan kemudahan transaksi dan pembayaran untuk menarik lebih banyak pembeli. Persaingan antara dua toko ritel ini semakin memanas, biasanya dimana ada Indomaret, di sana ada Alfamart juga. Bahkan juga terjadi persaingan dalam mendapatkan karyawan, banyak karyawan yang pindah ke pesaingnya tersebut. Sehingga toko ritel tersebut berusaha bagaimana meningkatkan kinerja karyawannya agar mampu memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggannya. Agar toko ritel modern tersebut mampu bersaing dengan sehat dibutuhkan keberadaan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kompetensi kerja dan komitmen terhadap organisasi yang besar sehingga karyawan mampu memberikan kontribusi untuk kemajuan organisasi (Ali *et al.*, 2011).

Menurut Memari *et al.* (2013) Komitmen organisasional merupakan suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasi. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya. Memari *et al.* (2013) juga mendefinisikan komitmen organisasional sebagai sikap yang muncul dari proses yang disebut sebagai identifikasi yang terjadi ketika seseorang mempunyai pengalaman dengan sesuatu, seseorang, atau beberapa ide sebagai bentuk perpanjangan dari dirinya.

Komitmen organisasional juga didefinisikan oleh Ahmad *et al.*, (2014) sebagai bentuk kecintaan karyawan

terhadap tempat kerjanya. Pekerja yang mempunyai komitmen terhadap organisasi senang untuk menjadi anggota organisasi, percaya terhadap organisasi dan mempunyai perasaan yang baik tentang organisasi, dan bersedia membela organisasi, dan mau melakukan sesuatu yang baik untuk organisasi. Komitmen organisasional didefinisikan sebagai keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi, yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. (Ahmad *et al.*, 2014).

Karyawan dapat diberikan motivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Seorang karyawan yang termotivasi, karyawan tersebut akan sekuat tenaga bekerja keras melakukan pekerjaannya dengan baik untuk keberhasilan perusahaan. Kerja keras yang dilakukan dengan adanya dorongan atau motivasi akan menghasilkan sebuah kepuasan tersendiri bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja dan motivasi kerja sangat berkaitan langsung dengan komitmen organisasional karyawan. Sehingga hal ini meningkatkan peran serta karyawan dalam kemajuan organisasi (Rizwan *et al.*, 2014).

Peningkatan motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasional karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja sehingga akan meningkatkan keberhasilan perusahaan. Karyawan yang bekerja dengan senang hati dan tanpa adanya paksaan akan memberikan hasil yang baik dan akan menumbuhkan komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan (Zameer *et al.*, 2014). Berdasarkan pemaparan diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti mengenai

kinerja karyawan pada toko ritel modern di Batam.

### Penelitian Terdahulu

Iqbal *et al.*, (2014) meneliti tentang pengaruh pelatihan kerja terhadap gaji, keterlibatan kerja dan kinerja. Penelitian ini dilakukan di negara Pakistan dan populasi yang digunakan sebagai sumber adalah karyawan dari perusahaan yang bergerak dibidang telekomunikasi. Dina (2012) dalam penelitian ini meneliti pengaruh antara variabel motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan dari perusahaan swasta di Rumania. Ahmad *et al.*, (2014) dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan pada karyawan sektor perbankan di Pakistan

Rizwan *et al.* (2014) meneliti hubungan penghargaan instrinsik dan pelatihan terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Pakistan terhadap karyawan administrasi dan guru di sekolah menengah dengan penyebaran kuesioner. Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Zameer *et al.*, (2014) pada karyawan dari perusahaan minuman ringan yang berada di Lahore, Islamabad, Faisalabad, Multan dan Layyah, Pakistan. Penelitian ini bertujuan untuk menfaktor faktor motivasi terhadap kinerja karyawan. Kuesioner di rancang terdiri dari dua bagian. Bagian pertama berkaitan dengan profil pribadi dari responden termasuk usia, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pendidikan yang diukur dengan skala nominal. Kuesioner dibagikan secara acak kepada karyawan dari perusahaan industri minuman ringan. Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Ali *et al.* (2011) pada perusahaan di Pakistan dengan responden karyawan di bagian lapangan. Penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi

dampak dari variabel komitmen organisasi afektif, komitmen organisasi berkelanjutan dan komitmen organisasi normatif terhadap kinerja karyawan. Memari *et al.* (2013) mengadakan penelitian untuk meneliti hubungan antara ketiga dimensi dari komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Data dikumpulkan dari karyawan tetap dari beberapa bank yang berbeda di wilayah Sanandaj, Iran.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Wekesa dan Nyaroo (2013) di Negara Kenya ini bertujuan untuk menguji pengaruh dari variabel kompensasi, *intrinsic dan extrinsic reward* terhadap kinerja guru pada sekolah menengah negeri di Kenya. Hameed *et al.* (2012) mengadakan penelitian untuk meneliti hubungan antara kompensasi, gaji dan penghargaan terhadap kinerja karyawan di Pakistan. Penelitian dilakukan pada karyawan bank pemerintah dan swasta yang beroperasi di daerah Punjab, Pakistan. Penelitian dari Osibanjo *et al.* (2014) ini meneliti hubungan antara paket kompensasi terhadap kinerja karyawan. Paket kompensasi terdiri dari gaji, bonus, insentif dan tunjangan. Paket kompensasi ini terdiri dari kompensasi finansial yang bersifat langsung. Penelitian ini dilakukan pada karyawan non-pengajar dan staff pengajar pada beberapa universitas negeri di Nigeria. Kiruja dan Mukuru (2013) dalam penelitian ini meneliti pengaruh antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan pada institusi pelatihan tenaga kerja nasional di Kenya, kuesioner disebarkan kepada kepala bagian, staff pengajar dan staff non-pengajar. Sebuah kuesioner terstruktur dengan skala Likert digunakan untuk mengumpulkan data dari responden. Penelitian ini penting untuk dilakukan untuk mengetahui bagaimana cara meningkatkan motivasi dan kinerja tenaga pengajar di sekolah sekolah yang ada di Kenya.

## Definisi Variabel Dependen

Kinerja karyawan mengacu kepada pencapaian tugas-tugas yang membentuk hasil dari sebuah pekerjaan karyawan (Hameed *et al.* 2012). Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan (*internal factor*), keadaan lingkungan perusahaan (*external factor*) maupun upaya strategis dari perusahaan. Faktor-faktor internal misalnya motivasi, tujuan, harapan, dan lain-lain. Faktor eksternal adalah lingkungan fisik dan non fisik perusahaan. Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Jika kinerja karyawan baik maka kinerja perusahaan akan baik pula, demikian sebaliknya, kalau kinerja karyawan tidak baik maka kurang baik pula kinerja perusahaan (Ali *et al.*, 2011).

Menurut Rizwan *et al.* (2014), kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Dinyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

## Hubungan Antar Variabel

### Hubungan antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi atau imbalan kerja merupakan pemberian kepada pegawai atau sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa atas prestasinya kepada perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan (Wekesa dan Nyaroo, 2013).

Imbalan yang bersumber dari luar atau disebut juga dengan imbalan ekstrinsik terutama imbalan yang berbentuk uang seperti gaji, tunjangan dan lain-lain. Osibanjo *et al.* (2014) mendefinisikan kompensasi sebagai pemberian imbalan berbentuk materi kepada pegawai atau sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa atas prestasinya kepada perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan. Imbalan ekonomi diberikan dalam bentuk gaji, upah, tunjangan, bonus, insentif dan lain-lain.

Tingkat kompensasi yang baik pada sebuah organisasi merupakan cara bagi perusahaan agar para karyawan berkinerja tinggi, karena memotivasi individu untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik sebagai kontribusi pada perusahaan tempatnya bekerja. Penelitian telah menunjukkan bahwa kompensasi memainkan peran penting dalam menarik dan mempertahankan performa karyawan terbaik. Hong *et al.*, (2013) mengemukakan bahwa organisasi harus memastikan bahwa kompensasi yang memuaskan akan dapat meningkatkan kinerja yang luar biasa dari karyawan. Namun, kompensasi bukanlah merupakan satu-satunya jaminan untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang berkinerja tinggi atau meningkatkan kinerja organisasi dan produktivitas.

Dessler (2013) menyatakan bahwa kompensasi dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*) dan kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*). Kompensasi finansial langsung terdiri dari gaji, upah, bonus dan komisi. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung disebut juga dengan tunjangan, yakni meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi non finansial (*non*

*financial compensation*) terdiri dari kepuasan yang diterima baik dari pekerjaan itu sendiri, seperti tanggung jawab, peluang akan pengakuan, peluang adanya promosi, atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang tersebut berada, seperti rekan kerja yang menyenangkan, kebijakan-kebijakan yang sehat, adanya kafeteria, sharing pekerjaan, minggu kerja yang dipadatkan dan adanya waktu luang.

Bukti empiris menunjukkan bahwa imbalan untuk kinerja merupakan cara bagi manajemen yang dapat digunakan untuk membuat sebuah organisasi berkinerja tinggi, karena memotivasi individu untuk melakukan lebih baik sebagai kontribusi dan upaya karyawan yang diakui, bernilai dan dihargai. Penelitian telah menunjukkan bahwa kompensasi memainkan peran penting dalam menarik dan mempertahankan kinerja karyawan terbaik. Bowra *et al.*, (2011) mengemukakan bahwa organisasi harus memastikan bahwa kompensasi yang memuaskan akan dapat meningkatkan kinerja yang luar biasa dari karyawan.

Penelitian terdahulu menyimpulkan adanya hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan antara lain penelitian dari Osibanjo *et al.* (2014), Oyebamiji *et al.*, (2013), Hong *et al.*, (2013), dan Yvonne *et al.* (2014).

### **Hubungan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya. Motivasi dipicu oleh usaha manusia untuk memenuhi kebutuhan Aktualisasi diri, merupakan dorongan untuk menjadi seseorang atau sesuai ambisinya yang mencakup

pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

Menurut Khan *et al.*, (2010), di saat lingkungan bisnis organisasi di semua industri sedang mengalami perubahan yang cepat, motivasi memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi pada pekerjaannya akan meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, memotivasi karyawan untuk melakukan yang terbaik adalah kunci peningkatan kinerja karyawan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja (Dina, 2012).

### **Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Kinerja Karyawan**

Komitmen organisasi adalah perasaan dedikasi untuk satu yang mempekerjakan organisasi, kesediaan untuk bekerja sulit bagi majikan, dan niat untuk tetap dengan organisasi (Ahmad *et al.*, 2014). Menurut Ali *et al.*, (2011) komitmen organisasi sebagai faktor yang mempromosikan keterlibatan seorang individu terhadap sebuah organisasi.

Karyawan dianggap sebagai berkomitmen untuk sebuah organisasi jika mereka rela melanjutkan hubungan mereka dengan organisasi dan mencurahkan banyak upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Tingginya tingkat komitmen organisasi yang tinggi akan menyebabkan peningkatan kinerja dan efektivitas baik individu dan tingkat organisasi.

Beberapa peneliti sebelumnya menemukan hubungan signifikan antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan yaitu Li (2008), Ahmad *et al.*, (2014), Jie *et al.*, (2013), Ahmad *et al.*, (2010), Memari *et al.* (2013) dan Ali *et al.*, (2011).

### **Hubungan antara Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Tzafrir (2005) pelatihan merupakan elemen penting dalam memproduksi sumber daya manusia. Investasi dalam program pelatihan dapat membuat karyawan merasa hutang budi kepada perusahaan. Pelatihan dibutuhkan bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan tertentu karena pekerjaan memerlukan keterampilan khusus dan pengetahuan supaya pekerjaan tersebut akan jauh lebih mudah untuk melakukan, dan ini juga merupakan sebuah kelebihan bagi karyawan. Pelatihan terhadap sumber daya manusia memiliki dampak yang positif terhadap kinerja karyawan karena ada korelasi yang sangat positif.

Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam lingkungan perusahaan. Karyawan baik yang baru ataupun yang sudah lama bekerja perlu mengikuti pelatihan karena daya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi dan lain sebagainya. Pelatihan bukanlah tujuan, melainkan suatu alat dari manajemen untuk mencapai tujuan perusahaan yang mana merupakan usaha dan tanggung jawab pimpinan tertinggi terhadap karyawan yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Danvilla *et al* (2009) pelatihan memberikan karyawan keterampilan kerja, kemampuan, dan pengetahuan yang diperlukan dalam sebuah jenis pekerjaan. Efek ini dapat dijelaskan oleh sebuah organisasi tertarik untuk berinvestasi dalam pelatihan untuk karyawan dan memberikan mereka kepercayaan diri dan juga bermaksud untuk mengandalkan mereka dimasa depan, mereka akan memberikan usaha yang lebih dan kerja dengan lebih efektif.

Jayawarna *et al* (2007) menyatakan pelatihan kerja yang formal akan lebih efektif dan bermakna dibandingkan dengan pelatihan kerja yang tidak formal.

Menurut Denby (2010) pelatihan merupakan proses berkesinambungan, yang terus menerus diperbaharui sesuai dengan persyaratan individu bersama dengan dorongan untuk meninjau kembali isi dari pelatihan setelah selesai pelatihan. Kebutuhan pelatihan akan bervariasi dari industri ke industri sehingga orang tidak bisa memastikan bahwa industri maupun organisasi harus melakukan pelatihan kerja setiap tahun, setengah tahun, atau seperempat tahun.

Jenis dari pelatih benar-benar tergantung pada sifat pelatihan kerja, pelatih yang berasal dari luar organisasi akan membawa pengetahuan yang luas, penting dan beragam untuk berbagi pengetahuan dengan calon maupun pelatih internal. Jadi, akan menguntungkan untuk dapat pengetahuan supaya pekerjaan akan lebih mudah dan efektif. Berdasarkan hasil jurnal-jurnal sebelumnya, Sultana *et al* (2012), Iqbal, Ahmad dan Javaid (2014) dan Farooq (2010) menyimpulkan bahawa pelatihan kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan.

### **Model Penelitian dan Perumusan Hipotesis**

Berdasarkan model penelitian diatas, maka penulis merumuskan hipotesis dari penelitian diatas sebagai berikut :

H<sub>1</sub>:Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan

H<sub>2</sub>:Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan

H<sub>3</sub>:Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan

H<sub>4</sub>:Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan

### **METODE PENELITIAN**

Bila ditinjau dari segi tujuan penelitian, maka penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian dasar yang bertujuan untuk mengembangkan teori, dimana penelitian ini digunakan hanya untuk melakukan penelitian dilingkungan akademik (Indriantoro & Supomo, 2012), namun bila ditinjau dari segi permasalahan penelitian, maka penelitian ini termasuk dalam penelitian kausal komparatif (*Causal-Comparative Research*) (Indriantoro & Supomo, 2012).

### **Objek Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan karyawan gerai ritel modern Alfamart dan Indomaret di Batam. Menurut Hair *et al.*, (2010) untuk menentukan sampel minimum dalam penelitian bisa menggunakan sebanyak 5 kuesioner untuk setiap pertanyaan dalam kuesioner. Dalam penelitian ini terdapat 25 pertanyaan sehingga jumlah sampel minimum adalah 125 responden. Namun untuk mengantisipasi adanya kuesioner yang tidak kembali, maka jumlah kuesioner yang disebarakan adalah kepada sebanyak 250 responden yaitu karyawan Indomaret dan Alfamart di Batam.

Kuesioner disebarakan dengan metode *purposive sampling*, yaitu metode pemilihan sampel secara tidak acak yang informasinya diperoleh dengan menggunakan pertimbangan tertentu yang bersifat terbatas karena dibatasi pada elemen-elemen populasi yang dipilih sebagai sampel (Indriantoro & Supomo, 2012).

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan metode secara personal yaitu dengan membagikan kuesioner secara langsung kepada responden dengan memberikan penjelasan sepenuhnya jika diperlukan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sekunder.

Data primer yang diperoleh oleh penulis adalah dari objek penelitian yang secara langsung diperoleh dengan cara memberikan kuesioner kepada responden dan mengumpulkannya kembali (Indriantoro dan Supomo, 2012)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Statistik Deskriptif

Deskripsi berdasarkan jenis kelamin responden yang terdiri dari responden laki-laki sebanyak 106 orang atau 44,2% dan responden perempuan sebanyak 134 responden atau 55,8%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menurut jenis kelamin adalah responden perempuan. Hasil deskripsi responden berdasarkan usia. Dimana terdapat 56 responden yang berusia antara 18 - 25 tahun, sebanyak 87 responden berusia antara 26 - 30 tahun, 57 responden berusia antara 31 - 39 tahun dan 40 responden yang berusia diatas 39 tahun. Data responden berdasarkan tingkat pendidikan. Ada 22 responden berpendidikan tingkat SMA/SMK, 88 responden berpendidikan Diploma, 112 responden dengan pendidikan Sarjana dan sebanyak 18 responden yang berpendidikan Pascasarjana. Kemudian berdasarkan jumlah penghasilan perbulan, diperoleh data bahwa sebanyak 35 responden berpenghasilan < 3 juta perbulan, 119 responden berpenghasilan 3 - 5 juta perbulan dan sebanyak 86 responden berpenghasilan > 5 juta perbulan. Berdasarkan lama kerja terdapat 79 responden dengan masa kerja 0 - 3 tahun, 91 responden dengan lama kerja 4-8 tahun, sebanyak 44 responden dengan lama kerja 8-12 tahun dan 26 responden dengan masa kerja > 12 tahun.

### Hasil Uji Kuantitatif

#### Hasil Uji *Outlier*

Berdasarkan hasil pengujian terhadap 240 responden, tidak terdapat nilai *z-score* yang lebih besar dari 3,0 atau lebih kecil - 3,0. Semua responden di uji dalam analisis berikutnya karena dianggap wajar dalam memberikan respon terhadap kuesioner. Nilai yang kurang atau lebih dari batas *z-score* akan dianggap menyimpang dan tidak dianalisa lebih lanjut (Ghozali, 2011).

#### Uji Kualitas Data

##### Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas yang dilakukan terhadap pernyataan lingkungan kerja, kepuasan kerja, keterlibatan kerja, kompensasi, kepemimpinan dan komitmen organisasi. Dari hasil uji validitas ini, ditemukan bahwa semua pernyataan valid dan bisa diikuti sertakan dalam proses pengolahan data selanjutnya. Uji akan dinyatakan valid jika mempunyai nilai *factor loading* diatas 0,6 (Ghozali, 2011).

##### Hasil Uji Reliabilitas

Setelah melakukan uji reliabilitas, diperoleh nilai *Cronbach alpha* dari semua variabel menunjukkan bahwa semua variabel melebihi nilai batas konsistensi 0,6 (Ghozali, 2011) sehingga semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

#### Uji Asumsi Klasik

##### Hasil Uji Normalitas

Melalui uji normalitas dapat dilihat bahwa *P\_Plot* menunjukkan data memiliki distribusi yang normal dan menyebar mengikuti garis diagonal, disimpulkan bahwa semua model regresi yang dipergunakan dalam penelitian ini layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.



### Hasil Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas terhadap variabel bebas tidak ditemukan nilai yang menunjukkan nilai *tolerance* di bawah 0,10, yang artinya tidak ada korelasi antar variabel bebas. Hasil pengujian menunjukkan nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antar variabel bebas dalam regresi (Ghozali, 2011).

### Hasil Uji Heterokedastisitas

Hasil uji heterokedastisitas dengan uji *glejser* terhadap variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja, keterlibatan kerja, kompensasi dan kepemimpinan terhadap komitmen organisasi. Tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel independen dan dependen terdistribusi secara normal dengan nilai di atas 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas dalam variabel yang diuji.

### Uji Hipotesis

#### Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama sama terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan dengan melihat nilai signifikansi. Bila nilainya kurang dari 0,05 maka disimpulkan terdapat hubungan antara variabel independen dengan dependen (Ghozali, 2001). Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai sebesar 0,000 dan artinya lebih kecil dari 0,05 sehingga ada pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

#### Hasil Uji t

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa nilai signifikansi variabel kompensasi sebesar 0,000 dan nilai *beta* sebesar 0,267 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja

karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat kompensasi dan penerapan aturan yang berkaitan dengan kebijakan kompensasi dalam sebuah organisasi berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya dari Iqbal *et al.*, (2014), Wekesa dan Nyaroo (2013), Hameed *et al.* (2012), Osibanjo *et al.* (2014), Rizal *et al.* (2014) dan Ibrar dan Khan (2015).

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa nilai signifikansi variabel motivasi kerja sebesar 0,005 dan nilai *beta* sebesar 0,285 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya dari Dina (2012), Rizwan *et al.* (2014), Zameer *et al.*, (2014), Kiruja dan Mukuru (2013), Rizal *et al.* (2014) dan Li (2014)

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa nilai signifikansi variabel motivasi kerja sebesar 0,003 dan nilai *beta* sebesar 0,246 sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan maka akan berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya dari Ahmad *et al.*, (2014), Ali *et al.*, (2011), Memari *et al.* (2013), Rizal *et al.* (2014) dan Li (2014)

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa nilai signifikansi variabel motivasi kerja sebesar 0,000 dan nilai *beta* sebesar 0,294 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja yang sesuai dengan

pekerjaan karyawan akan membantu meningkatkan kinerja dari karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya dari Iqbal *et al.*, (2014), Rizwan *et al.* (2014), Farooq dan Khan (2011).

### Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk menunjukkan adanya korelasi atau hubungan antara variabel dependen dan independen. Pada pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat seberapa besar pengaruh variabel independen dalam memberikan informasi terhadap variabel dependen. Angka *adjusted*  $R^2$  sebesar 0,548 sehingga disimpulkan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen adalah sebesar 54,8% sedangkan sisanya sebesar 45,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti keterlibatan kerja (Iqbal *et al.*, 2014) dan kepuasan kerja (Ahmad *et al.*, 2014).

## SIMPULAN

### Kesimpulan

Setelah melalui beberapa pembahasan dan perhitungan dalam beberapa bab sebelumnya mengenai hubungan antara variabel independen kompensasi, motivasi, komitmen organisasi dan pelatihan kerja maka dapat disimpulkan pengaruh dan hubungan signifikansi dengan kinerja karyawan sebagai variabel dependen dalam penelitian ini. Disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat kompensasi dan penerapan aturan yang berkaitan dengan kebijakan kompensasi dalam sebuah organisasi akan berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja

karyawan akan berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan maka akan berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja yang sesuai dengan pekerjaan karyawan akan membantu meningkatkan kinerja dari karyawan.

### Keterbatasan

Dalam penelitian ini juga terdapat keterbatasan yaitu;

- 1) Nilai uji koefisien determinasi dalam penelitian ini hanya sebesar 54,8 % sehingga kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen belum terlalu besar. Sehingga dalam penelitian berikutnya dapat menambahkan variabel lainnya, sehingga diharapkan kemampuan model semakin besar dalam menerangkan variabel dependen.
- 2) Jumlah responden yang terbatas pada karyawan toko ritel Alfamart dan Indomaret saja dan tidak meneliti karyawan dari toko ritel modern lainnya, sehingga belum dapat dikatakan mewakili variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan secara umum.
- 3) Variabel yang diteliti masih terbatas pada beberapa variabel saja, yaitu kompensasi, motivasi, komitmen organisasi dan pelatihan kerja. Saran untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain.

### Rekomendasi

- 1) Kompensasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini, maka manajemen toko ritel semestinya selalu memberikan kompensasi yang sesuai dengan aturan pemerintah dan bisa memberikan tambahan insentif bagi karyawan bila pendapatan toko tersebut melebihi target .
- 2) Untuk meningkatkan motivasi kerja bagi karyawan toko ritel Alfamart dan Indomaret dengan cara meningkatkan perhatian dan kerja sama tim yang lebih baik agar karyawan menjadi lebih termotivasi dalam bekerja dan hal ini tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan.
- 3) Komitmen organisasi bisa ditingkatkan dengan memberikan pemahaman tujuan dan visi misi perusahaan dengan jelas, rasa kekeluargaan dan kerja sama yang erat sehingga karyawan toko ritel akan merasa bangga bisa bekerja di toko ritel tersebut tersebut dan akan meningkatkan kinerja karyawan.
- 4) Program pelatihan kerja yang berkaitan dengan peningkatan keterampilan dan keahlian karyawan toko ritel Alfamart dan Indomaret perlu dirancang dan di laksanakan dengan baik agar dapat meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan toko ritel Alfamart dan Indomaret.

Commitment and Employee Performance on the Employee Satisfaction. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research Vol. 1, No. 1, pp. 84-92*

Al-Qudah, M. K., Osman, A., Halim, M. S., & Shatanawi, H. A., (2014). The Effect Of Human Resources Management Practices On Employee Performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, Vol. 4, No. 4.*

Ali, N, Mehmud, S.T & Khan, Z (2011) Relationship between Organizational Commitment and Perceived Employees Performance. *International Journal of Human Resource Management, 17(1), 86-105.*

Ameeq, A. dan Hanif, F (2013) Impact of Training on Employee's Development and Performance in Hotel Industry of Lahore, Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly 2013, Volume 4, Number 4*

Amin, A., Saeed,R., Lodhi,R.W., Simra,M., Iqbal, A. & Tehreem, R. (2012) The Impact of Employees Training On the Job Performance in Education Sector of Pakistan. *Middle-East Journal of Scientific Research 17 (9): 1273-1278, 2013.*

Asim, M (2013). Impact of Motivation on Employee Performance with Effect of Training: Specific to Education Sector of Pakistan. *International Journal of Scientific and Research Publications, Volume 3, Issue 9, September 2013 1 ISSN 2250-3153*

Dessler, G. (2013) *Human Resource Management Thirteenth Edition.* New Jersey: Prentice Hall

Dina, M.L (2012) Connection between Job Motivation, Job Satisfaction and Work Performance in Romanian Trade Enterprises. *Annalysis of "Dunarea de*

### DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, N., Iqbal, N & Hamad, N (2014) Impact of Organizational

Jos" University of Galati Fascicle I. Economics and Applied Informatics.

Elnaga, A. & Imran, A. (2013) The Effect of Training on Employee Performance. *European Journal of Business and Management* Vol.5, No.4, 2013

Farooq, M dan Khan, M.A. (2011) Impact of Training and Feedback on Employee Performance Far East Journal of Psychology and Business Vol. 5 No. 1 October 2011

Ghozali, I (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., & Anderson, R.E. (2010). *Multivariate Data Analysis*. Seventh Edition. *Prentice Hall, Upper Saddle River, New Jersey*.

Hameed, A; Ramzan, M; Zubair, H.K & Ali, G (2012) Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan. *International Journal of Business and Social Science* Vol. 5.2

Hussain, T. & Rehman, S.S. (2013) Do Human Resource Management Practices Inspire Employees' Retention? *Research Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology* 6(19): 3625-3633, 2013

Indriantoro, N & Supomo, B (2009). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta : Edisi Pertama, Penerbit BPFE.

Iqbal, N., Ahmad, N dan Javaid, K (2012) Impact of Training on Employee Performance in the Context of Telecommunication Sector. *International Letters of Social and Humanistic Sciences* 6 (2014) 60-73 ISSN 2300-2697

Ibrar, M & Khan, O. (2015) The Impact of Reward on Employee Performance. *International Letters of*

*Social and Humanistic Sciences* Vol. 52 (2015) pp 95-103

Jagero, N. Komba, H.V & Mlingi, M.D (2012) Relationship between on the Job Training and Employee's Performance in Courier. Companies in Dar es Salaam, Tanzania. *International Journal of Humanities and Social Science* Vol. 2 No. 22

Kiruja, E.K & Kabare, K (2013) Linking Work Environment with Employee Performance in Public in Kenya. *International Journal of Advances in Management and Economics*. Vol.2 Issue 4,83-91

Li, X (2014) An Empirical Study on Public Service Motivation and the Performance of Government Employee in China. *Canadian Social Science* Vol.4 No.2 April 2014

Memari, N., Mahdieh, O & Marnani, A.B (2013) The impact of Organizational Commitment on Employees Job Performance. *Interdisciplinary Business Research* Vol 5, NO 5

Njanja, W.L., Maina, R.N, Kibet, L.K., & Njagi, K (2013) Effect of Reward on Employee Performance: A Case of Kenya Power and Lighting Company Ltd., Nakuru, Kenya. *International Journal of Business and Management*; Vol. 8, No. 21; 2013

Odunlami, I.B., & Matthew, A.O (2014) Compensation Management and Employees Performance in the Manufacturing Sector, A Case Study of a Reputable Organization in the Food and Beverage Industry. *International Journal of Managerial Studies and Research* Vol. 2, Issue 9, October 2014

Oladejo, M.O & Oluwaseun, Y (2014) An Assessment of the impact of Compensation Plan on workers Performance of selected Quoted Food and Beverages Manufacturing Companies in

---

Nigeria. *Journal of Business and Management Vol. 16/7*

Osibanjo, O.A., Adeniji, A.A., Falola, H.O., & Heirsmac, P.T (2014) Compensation Packages: a Strategic Tool for Employees' Performance and Retention. *Leonardo Journal of Sciences* ISSN 1583-0233 Issue 25, 2014 p. 65-84

Rizal, M., Idrus, M.S., Djumahir & Mintarti, R (2014) Effect of Compensation on Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance. *International Journal of Business and Management Invention* ISSN: 2319 – 8028

Rizwan, M (2014) A Comparative Analysis of the Factors Effecting the Employee Motivation and Employee Performance in Pakistan. *International Journal of Human Resource Studies* 2162-3058 2014, Vol. 4, No. 3

Shabbir, M.S (2014). The Impact of Human Resource Practice on Employee Perceived Performance in Pharmaceutical Sector of Pakistan. *African Journal of*

*Business Management*, Vol. 8 (15) pp 626-632

Thamrin, H.M (2012) The Influence of Transformational Leadership and Organizational Commitment on Job Satisfaction and Employee Performance. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, Vol. 3, No. 5, October 2012

Wekesa, J.N & Nyaroo. S. (2013). Effect of Compensation on Performance of Public Secondary School Teachers in Eldoret Municipality Kenya. *International Journal of Scientific and Research Publications*, Volume 3, Issue 6, June 2013

Zameer, H., Ali, S., Nisar, W dan Amir, M. (2014) The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences* Vol. 4, No.1, January 2014, pp. 293–298