

**PENGARUH *HUMAN CAPITAL*, KOMPENSASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI SUPERMARKET LION SUPERINDO CABANG
KERTAJAYA SURABAYA**

***The Influence of human capital variabel, compensation, and occupation
discipline to the employe performance in Lion Superindo of Kertajaya Surabaya***

Aisyah Yasmin¹

Email : yaisyah952@gmail.com

Dr. Roy Sumaryono²

Ririn Andriana, S.E., MM³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel *human capital*, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Supermarket Lion Superindo Cabang Kertajaya Surabaya, baik secara parsial dan simultan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 34 responden. Alat uji yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan software SPSS 21. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial bahwa *Human Capital* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil perhitungan t hitung sebesar 2,150 lebih besar dari t tabel (2,03951) dan $\text{sig } t$ (0,04) < 5% (0,05). Secara parsial variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terbukti dengan hasil perhitungan t hitung 2,258 lebih besar dari t tabel (2,03951) dan $\text{sig } t$ (0,031) < 5% (0,05). Dan variabel Disiplin Kerja secara parsial juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil perhitungan t hitung 2,165 > t tabel (2,03951) dan $\text{sig } t$ (0,038 < 0,05. Uji F dalam penelitian ini terlihat bahwa F hitung (5,742) > F tabel (3,29) dan $\text{sig } F$ (0,003^b) < 5% (0,05), menunjukkan bahwa variabel *Human Capital*, Kompensasi, dan Disiplin Kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Supermarket Lion Superindo Cabang Kertajaya Surabaya. Dan pada penelitian ini, ternyata variabel Kompensasi yang paling dominan mempengaruhi Kinerja karyawan.

Kata Kunci : *Human Capital, Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan*

Abstract

ABSTRACT

The study aims of this research is to know the influence of human capital variabel, compensation, and occupation discipline to the employe performance in supermarket Lion Superindo of Kertajaya Surabaya, both partially and simultaneously by using quantitative approach. The sample of this research is 34 respondent. This research used analysis doubled regression with software SPSS 21 as equipment test. The result of this research indicate partially that human capital significat effect to the employe performance with the result of calculation t count in amount of 2,150 is bigger than t table (2,03951) and sig t (0,04) < 5% (0,05) . Partially, compensation variabel significant effet to the employe performance. That is proved by the result of calculation t count 2,258 is bigger than t table (2,03951) and sig t (0,031) < 5% (0,05). Partially, variabel of occupation discipline significant effect to the performance employe with the result of calculation t in a mount 2,165 > t table (2,03951) and sig f (0,003) < 5% (0,05), showed that human capital variabel , compensation, and occupation disiplin get significant effect to the employe performancet in Lion Superindo of Kertajaya Surabaya. And the fact of this research is compensation variabel is the most dominant to influence performance employe.

Key words: *Human Capital, Compensation, Occupation Disiplin, and Employe Performance*

PENDAHULUAN

Dunia bisnis saat ini telah berkembang dengan pesat selama beberapa dekade terakhir ini. Tetapi perkembangan itu sering kali tidak disertai dengan perkembangan dunia kerja yang sepadan. Hal tersebut ditimbulkan oleh sifat dunia bisnis yang sangat oportunistik. Sebenarnya gejala tersebut bukan sekedar merupakan konsekuensi dari oportunistik yang mempengaruhi cara orang menyelenggarakan dan mengelola bisnis. Akan tetapi dipengaruhi oleh pola pikir dari penyelenggara dan pengelola bisnis itu sendiri, terutama pola pikirnya yang berhubungan dengan perusahaan dan para pelaku bisnis.

Menurut Mayo (2000:181) pengukuran kinerja perusahaan tidak selalu fokus pada sektor keuangan saja, fokus pada *non-fonancial* dapat juga dijadikan sebagai alat pengukuran tetapi sebenarnya yang menjadi dasar penggerak kinerja dari perusahaan tersebut adalah sumber daya manusia (*human capital*) dengan segala pengetahuan, ide, motivasi dan inovasi serta teamwork yang dimiliki. Kinerja perusahaan yang baik dapat dilihat dari pengelolaan sumber daya manusianya. Lebih lanjut untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu dukungan perusahaan untuk mengidentifikasi

dan menyediakan umpan balik yang dapat membantu perusahaan dalam pengambilan keputusan yang akan berdampak pada kinerja perusahaan. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan cara menetapkan pemberian kompensasi yang adil dan layak kepada karyawan. Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja tidak hanya bermanfaat untuk mencapai tujuan perusahaan, bagi karyawan disiplin kerja juga dapat mendorong gairah kerja dan semangat kerja bagi karyawan.

Adapun objek penelitian ini adalah supermarket Lion Superindo, karena merupakan salah satu cabang usaha ritel yang berbentuk supermarket yang hampir ada di setiap provinsi di Indonesia. Supermarket Lion Superindo mampu bertahan dalam persaingan bisnis ritel modern tidak terlepas dari kinerja para karyawan yang berkualitas. Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan kajian yang lebih mendalam tentang pengaruh *human capital*, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan judul **“Pengaruh *Human Capital*, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Supermarket Lion Superindo Cabang Kertajaya Surabaya”**.

TINJAUAN PUSTAKA

1. *Human Capital*

Gaol (2014:696) menyatakan bahwa *human capital* adalah pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*expertise*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) yang menjadikan manusia sebagai modal atau aset suatu perusahaan. Maksudnya adalah apabila di dalam suatu perusahaan seorang karyawan dijadikan sebagai modal keuntungan maka perusahaan tersebut akan mendapatkan keuntungan yang lebih besar daripada sebuah perusahaan hanya menganggap seorang karyawan sebagai

sumber daya atau *human resource*. Dengan mengandalkan keahlian, kemampuan dan keterampilan maka seorang karyawan dapat menjalankan sumber daya yang lainnya.

2. Kompensasi

Rivai dan Sagala (2016:219) mendefinisikan kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Mereka membedakan kompensasi dengan upah, yaitu balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Gaji yaitu balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi. Insentif yaitu bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau karena penghematan biaya yang dilakukan.

3. Disiplin Kerja

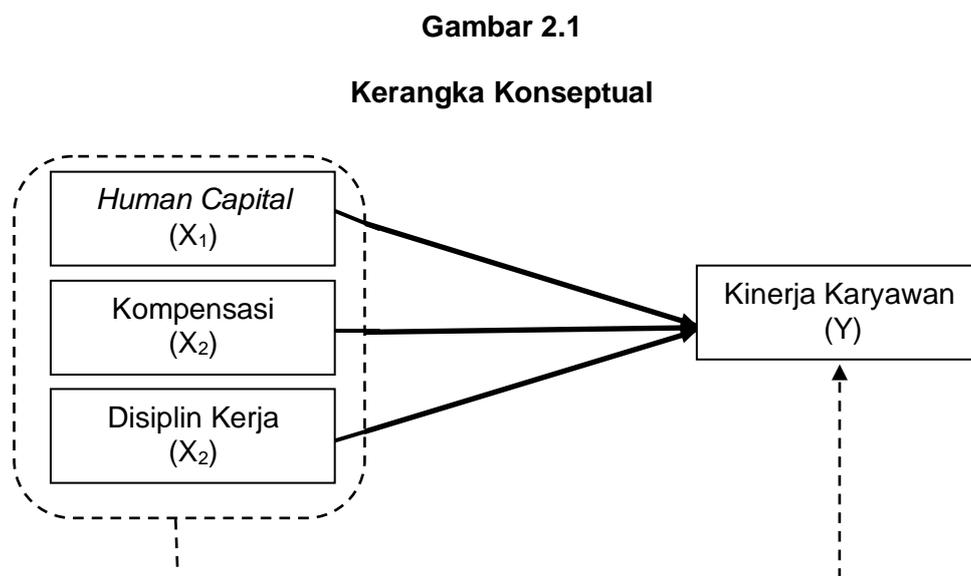
Kedisiplinan adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan begitu, karyawan akan mematuhi dan mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Menurut Handoko (2016:334), disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.

4. Kinerja Karyawan

Menurut Rivai dan Bari (2016:482), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Terdapat dua aspek penting yang perlu

diperhatikan dalam mencapai kinerja karyawan, yaitu hubungan antara keterpaduan dengan kinerja antar karyawan dan perbedaan-perbedaan antara pemecahan masalah dengan pengambilan keputusan secara individu dan kelompok. Oleh sebab itu, keberhasilan atau kegagalan pegawai dalam memenuhi tujuan-tujuan organisasi ditentukan oleh kemampuan mereka dalam memimpin kelompok secara terpadu.

Kerangka Konseptual



Sumber : data diolah

Keterangan :

—————> : Pengaruh secara Parsial

- - - - -> : Pengaruh secara Simultan

Hipotesis :

- H1 : Terdapat pengaruh signifikan secara parsial *human capital*, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di supermarket Lion Superindo Cabang Kertajaya Surabaya.
- H2 : Terdapat pengaruh signifikan secara simultan *human capital*, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di supermarket Lion Superindo Cabang Kertajaya Surabaya.
- H3 : Terdapat pengaruh signifikan yang paling dominan dari *human capital*, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di supermarket Lion Superindo Cabang Kertajaya Surabaya.

METODE PENELITIAN

Metode Yang Digunakan

Jenis penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif. Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung menggunakan operasi aritmatika. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

Sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil, kurang dari 100 orang. Menurut Sugiyono (2018:85) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Karena jumlah populasi di Supermarket Lion Superindo Cabang Kertajaya Surabaya yang relatif kecil yaitu berjumlah 34 karyawan, sehingga semua karyawan dijadikan sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji validitas dan Uji Reliabilitas

Hasil uji validitas dengan menggunakan SPSS menunjukkan seluruh instrument penelitian pada setiap variabel telah memenuhi syarat validitas, yaitu r hitung > r tabel (0,3388). Oleh sebab itu, indikator- indikator tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini. Sedangkan uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel *Human Capital* (X1) sebesar 0,628, Kompensasi (X2) sebesar 0,692, Disiplin Kerja (X3) sebesar 0,696, dan Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,645. Nilai Reliabilitas ini menunjukkan bahwa seluruh variabel telah memenuhi uji realibitas nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, maka hasil keseluruhan variabel adalah Reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas ini digunakan untuk melihat tingkat kenormalan data yang akan digunakan dan dimasukkan ke dalam model penelitian. Hasil uji normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov Smirnov* dapat dilihat seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 1
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,24574788
Most Extreme Differences	Absolute	,078
	Positive	,078
	Negative	-,067
Kolmogorov-Smirnov Z		,456
Asymp. Sig. (2-tailed)		,985

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig adalah sebebsar 0,985 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data telah terdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas adalah uji yang bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen). Berdasarkan hasil uji multikolinieritas dapat diketahui bahwa nilai VIF dari variabel independen yaitu variabel *human capital* sebesar 1,078, kompensasi sebesar 1,088, disiplin kerja sebesar 1,010, menunjukkan nilai tidak lebih dari 10. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah di dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varibal dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Tabel 2
Hasil Uji Heterokedastisitas
Coefficients^a

Model	Sig.
(Constant)	,327
Human Capital	,379
1 Kompensasi	,648
Disiplin Kerja	,084

Berdasarkan data hasil uji glejser di atas dapat diartikan bahwa di dalam analisis regresi, menunjukkan nilai signifikansi variabel Pengetahuan *Human Capital* (X1) sebesar 0,379 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas karena nilai signifikan dari variabel *Human Capital* lebih besar dari 0,05, sedangkan variabel Kompensasi (X2) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,648 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, dan nilai signifikansi variabel Disiplin Kerja (X3) sebesar 0,084 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas kareana nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linier berganda ini dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 3
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,107	5,025		,202	,827
Human Capital	,323	,150	,325	2,150	,040
Kompensasi	,315	,139	,343	2,258	,031
Disiplin Kerja	,293	,135	,317	2,165	,038

Berdasarkan uji statistik regresi yang telah dilakukan dapat disusun persamaan matematis dari penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = 1,107 + 0,323 X1 + 0,315 X2 + 0,293X3 + e$$

Hasil uji statistik di atas menunjukkan bahwa variabel *Human Capital* (X1), Kompensasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengolahan data melalui SPSS di dapat tabel sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,107	5,025		,202	,827
Human Capital	,323	,150	,325	2,150	,040
Kompensasi	,315	,139	,343	2,258	,031
Disiplin Kerja	,293	,135	,317	2,165	,038

Berdasarkan tabel diatas, *Human Capital* (X1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,150 nilai ini lebih besar dari t_{tabel} (2,03951) dan Sig t (0,040) lebih kecil dari 5% (0,05). Sehingga pengujian hipotesis penelitian untuk H0 dan H1 diterima. Untuk variabel Kompensasi (X2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,258, nilai ini lebih kecil dari t_{tabel} (2,039951) dan Sig t (0,031) lebih besar dari 5% (0,05). Sehingga pengujian hipotesis penelitian untuk H0 ditolak dan H1 diterima. Untuk variabel Disiplin Kerja (X3) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,165. Nilai ini lebih besar dari t_{tabel} (2,03951) dan Sig t (0,038) lebih kecil dari 5% (0,05). Sehingga pengujian hipotesis penelitian untuk H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini menjelaskan bahwa secara parsial variabel *Human Capital* (X1), Kompensasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil Uji Statistik Simultan (F test)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen (bebas) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (terikat). Dari hasil pengolahan data melalui program SPSS didapat tabel sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Statistik Simultan (F test)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29,405	3	9,802	5,742	,003 ^b
	Residual	51,212	30	1,707		
	Total	80,618	33			

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas menunjukkan bahwa F hitung sebesar 5,742 dengan signifikansi sebesar 0,003^b. Nilai F hitung (5,742) yang lebih

besar dari F tabel (3,29) dan Sig F (0,003^b) yang lebih kecil dari 5% (0,050) menunjukkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak yang berarti bahwa secara bersama-sama variabel *Human Capital* (X1), Kompensasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sehingga model regresi bisa dipakai untuk memprediksi pengaruh ketiga variabel yang telah dikemukakan diatas secara bersama-sama.

Kesimpulan

Dengan melihat hasil penelitian yang telah dibahas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial variabel *Human Capital*, Kompensasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Supermarket Lion Superindo Kertajaya Surabaya.
2. Variabel *Human Capital*, Kompensasi, dan Disiplin Kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Supermarket Lion Superindo Kertajaya Surabaya.
3. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, dapat diketahui bahwa variabel Kompensasi yang secara dominan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Supermarket Lion Superindo Kertajaya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan diatas, maka saran yang bisa diberikan oleh penulis adalah :

1. Melihat hasil penelitian, bahwa variabel kompensasi memiliki hasil yang tinggi terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kompensasi yang diberikan oleh perusahaan untuk kesejahteraan karyawannya, diharapkan dapat berdampak positif bagi perusahaan dan dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan pada

Supermarket Lion Superindo Kertajaya Surabaya. Karena dengan pemberian kompensasi yang baik maka karyawan akan memberikan kontribusi jasa yang baik juga untuk tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi, sesuai *job discription* karyawan masing-masing.

2. Dari hasil penelitian, *human capital* memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila diolah menjadi lebih baik akan mendapat keuntungan yang positif untuk perusahaan. Sehingga diharapkan perusahaan untuk lebih memperhatikan kembali *human capital* yang dimiliki agar dapat meningkatkan produktivitas yang dimiliki perusahaan dan berdampak positif bagi perusahaan dan bagi kinerja perusahaan tersebut.
3. Dilihat dari hasil regresi linier berganda, nilai *Standardized Coefficients* Beta untuk variabel Disiplin Kerja adalah yang terendah dari tiga variabel dalam penelitian ini. Disarankan Supermarket Lion Superindo Kertajaya Surabaya dapat menumbuhkan tingkat kesadaran dan kedisiplinan kepada karyawan untuk rajin masuk bekerja, datang tepat waktu, memberikan sedikit lembur kepada karyawan.
4. Hasil dari penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya yang akan mengembangkan penelitian mengenai pengaruh *Human Capital*, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan dan mempertimbangkan variabel-variabel lain diluar variabel yang ada dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Bharata, Andhi, 2016, *The Influence Of Compensation And Training Toward Work Discipline And Its Impact On The Employees' Performance In The Research Center Of Science And Technology* (PUSPIPTEK), Vol. 17, No 1, Hal 1-8
- Darman, *Teori-teori Manajemen dan Oranisasi*, <http://theorymanajemenorganisasi.blogspot.com> (diakses tanggal 18 Desember2019)
- Gaol, Jimmy L, 2014, *Human Capital*, Grasindo, Jakarta
- Hasibuan, Malayu, 2019, *Managemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Hendrawan, Sanerya, Indraswari, dan Sylvia Yazid. 2012. *Pengembangan Human Capital*. Edisi pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Isvandiari, Any, dan Lutfiatul F. 2017, *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi PG. Meritjan Kediri*, Vol. 11, No. 1, Hal 1-8
- Kuswandi, 2017, *Managemen Sumber Daya Manusia*, Faza Media Publishing, Surabaya
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Nugraha, Prayed Cahya, Heru Susilo, dan Edlyn Khurotul Aini. 2018. *Pengaruh Human Capital terhadap Kinerja Perusahaan*, Vol. 57, No. , Hal 180-189
- Perera, K.A.C.N, dan W. AS. Weerakody. 2018, *The Impact Of Human Capital and Social Capital on Employee Performance, a study of Employees in Small Scale Industry Enterprises in Western Province of Sri Lanaka*, Vol. 13, No. 1, Hal 38-48
- Permatasari, Jundah Ayu, Mochammad Al Musadieq, Yuniadi Mayoman. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan*, Vol. 25, No. 1, Hal 1-9
- Prasetya, Eka Mulya, Hamidah Nayati Utami, dan Arik Prasea. 2016, *Pengaruh Human Capital, nformation Capital, dan Organizational Capital terhadap Kinerja Karawan*, Vol. 40, No. 1, Hal 86-96
- Riadi, Muchlisin, *Disiplin Kerja*, <https://www.kajianpustaka.com> (diakses tanggal 18 Desember 2019)
- Sekaran, Uma, 2007, *Metodelogi Penelitian Bisnis*, Salemba Empat, Jakarta
- Sinambela, Lijan Poltak, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiono, 2018, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta, Bandung
- Wairooy, Ali, 2017, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk*, Vol. 4, No. 1, Hal 16-23
- Yudiono, Herman, *7 Indikator Kinerja Karyawan*, <http://www.duniakaryawan.com> (diakses tanggal 18 Desember 2019)