
**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN GIANT SUPERMARKET CABANG MANGGARAI**

Wimpy Mulia

PT. Hero Supermarket

Email: Wimpy.mulia@yahoo.co.id

Abstract: Hypotheses proposed are (1) there is positive and significant impact on the job satisfaction with employee performance Giant Supermarket Main Branch Manggarai: (2) there is positive and significant impact on work motivation with employee performance Giant Supermarket Main Branch Manggarai: and (3) there is positive and significant impact does simultaneously on job satisfaction and work motivation with employee performance Giant Supermarket Main Branch Manggarai. This suggests that higher job satisfaction and work motivation, the higher the employee performance. Empirically note that job satisfaction and work motivation plays an important role in improving the employee performance on Giant Main Branch Manggarai. Therefore, the results of this study expected to be reference to improve employee performance by taking into account the level of job satisfaction and work motivation.

Keywords: Job Satisfaction, Work Motivation, Employee Performance

Abstrak: Hipotesis yang diajukan adalah (1) ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan kinerja karyawan Raksasa Supermarket Cabang Utama Manggarai: (2) ada pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan kinerja karyawan Raksasa Supermarket Cabang Utama Manggarai: dan (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan tidak secara bersamaan pada kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan Raksasa Supermarket Cabang Utama Manggarai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja dan motivasi kerja, semakin tinggi karyawan performance. Empirically dicatat bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada raksasa Main Branch Manggarai. Oleh karena itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

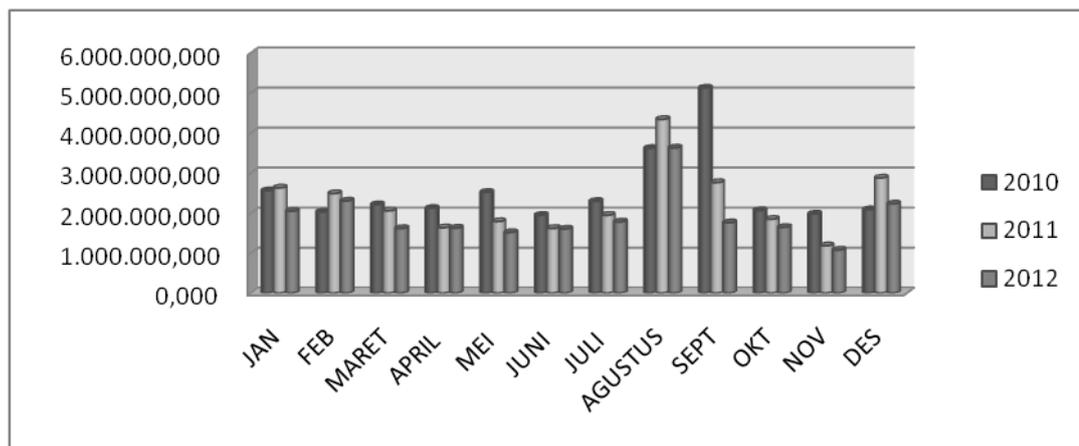
PENDAHULUAN

PT. Giant Supermarket merupakan perusahaan yang bergerak dibidang retail yang tengah bersaing dengan banyaknya perusahaan-perusahaan retail yang saat ini mulai tumbuh dan berkembang dengan sangat pesat. PT Giant Supermarket merupakan salah satu anak grup perusahaan Hero Grup TBK. Dari pengamatan yang dilakukan peneliti terhadap Giant Supermarket ada fenomena menarik dimana ada pro dan kontra terkait dengan manajemen PT Giant Supermarket, baik kebijakan-kebijakan dalam sektor keuangan maupun dalam

sektor sumber daya manusia. Para karyawan PT. Giant Supermarket ada yang merasa puas dan ada yang merasa tidak puas dengan kebijakan-kebijakan yang dijalankan. Para karyawan juga ada yang semakin termotivasi untuk bekerja dengan baik, dan ada pula yang mengalami demotivasi karna kepentingannya berbenturan dengan kebijakan manajemen. Oleh karena itulah, peneliti merasa tertarik untuk meneliti mengenai hal ini.

Pada penulisan tesis ini penulis lebih memfokuskan permasalahan pada kondisi yang dialami oleh pegawai PT Giant Supermarket Cabang Manggarai, dimana Cabang Manggarai adalah Cabang yang tengah tumbuh dan berada di letak yang strategis. Cabang ini menjadi diharapkan mampu untuk menjadi andalan pihak manajemen untuk menjadi contoh bagi cabang lainnya dan juga untuk memperoleh keuntungan yang maksimal.

Giant Supermarket cabang Manggarai dalam beberapa waktu terakhir ini, telah mengalami penurunan angka penjualan. Kinerja karyawan Giant Supermarket tercermin pada pencapaian kinerja perusahaan yang terlihat berdasarkan data pencapaian tahun 2010 sampai dengan 2012, terjadi penurunan dari faktor penjualan dan pencapaian Sumber Daya Manusia (SDM) di Giant cabang Manggarai dengan pencapaian akhir di tahun 2010 di angka 30,529,517.011, kemudian turun sebesar 27,165,869.249, di tahun 2011 serta kembali terjadi penurunan di pencapaian tahun 2012 sebesar 22,815,454.924. Akan dapat terlihat jelas pada grafik berikut ini.



Grafik 1. Grafik Kinerja Penjualan Giant Manggarai Januari 2010-April 2012

Sumber: Laporan Keuangan Tahunan 2010-2012 Giant Manggarai

Kondisi yang ada saat ini pada karyawan Giant Supermarket masih dijumpai adanya karyawan yang bersikap pasif terhadap pekerjaan dan karyawan yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, hal tersebut berkaitan dengan menurunnya aspek penilaian *key performance indicator* (KPI) karyawan mengenai dedikasi yang menurun di tahun 2012 yaitu motivasi karyawan dalam pekerjaan juga mengalami penurunan, hal ini juga ditandainya menurunnya point penilaian karyawan yang berkaitan dengan aspek tanggung jawab dan keterbukaan untuk berubah dan belajar.

Berikut hasil penilaian karyawan yang juga mengalami penurunan dari target yang diharapkan. Pada tahun 2010 dengan nilai berada di angka 79.5 berada dibawah target yaitu 85. Pencapaian KPI karyawan di tahun 2011 jga menurun sebesar 7.87 poin dari

tahun 2010 dengan menjadi 71.63 dan terjadi penurunan kembali dari tahun 2012 yaitu dengan nilai 65,13 turun sebesar 6,5 poin. Data secara lengkap dapat dilihat di tabel 1.

Tabel 1. Tabel Penilaian Karyawan 2010-2012

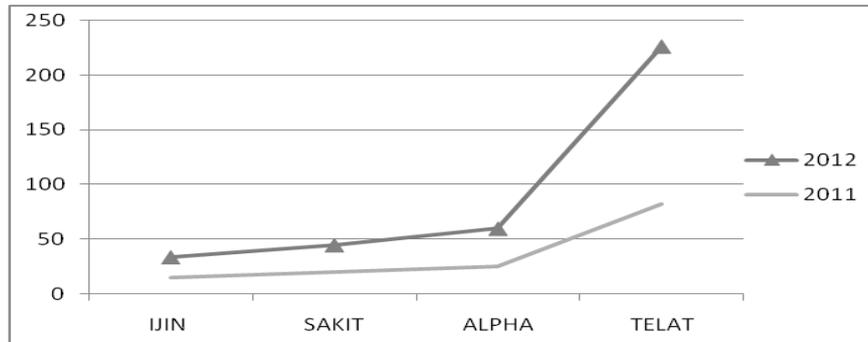
| No | Aspek Penilaian | 2010 | 2011 | 2012 |
|----|--|------|-------|-------|
| 1 | Fokus Pada Pelanggan Komitmen untuk mengerti dan memenuhi kebutuhan pelanggan (termasuk pelanggan internal dan eksternal) | 84 | 82 | 80 |
| 2 | Dedikasi Komitmen dalam bekerja, kerajinan, kesungguhan, ketekunan, semangat dan disiplin | 82 | 75 | 62 |
| 3 | Integritas Jujur dan berterus terang pada orang lain | 80 | 66 | 60 |
| 4 | Tanggung Jawab/Ketertanggung Tanggapan/reaksi karyawan dalam tuntutan pekerjaan & situasi pekerjaan | 75 | 60 | 55 |
| 5 | Keterbukaan Untuk Berubah dan Belajar Kemampuan untuk beradaptasi dan bekerja dengan efektif dalam lingkungan yang berubah-ubah | 80 | 65 | 51 |
| 6 | Kesadaran terhadap Keselamatan Kepedulian terhadap keselamatan kerja bagi seluruh pekerja dan pelanggan | 74 | 70 | 73 |
| 7 | Kerjasama Kemauan bekerjasama dengan orang lain | 85 | 75 | 58 |
| 8 | Penampilan Kemampuan karyawan untuk selalu memelihara penampilan pada saat bekerja | 76 | 80 | 82 |
| | Pencapaian KPI | 79.5 | 71.63 | 65.13 |
| | Target KPI | 85 | 85 | 85 |

Sumber: diolah penulis

Hasil pengamatan dan wawancara peneliti dengan beberapa karyawan Giant supermarket cabang Manggarai, memunculkan fenomena menarik. Fenomena tersebut adalah banyak terjadi pro dan kontra terkait dengan kebijakan dari manajemen baru Giant Supermarket cabang Manggarai, baik kebijakan-kebijakan dalam sektor keuangan maupun dalam sektor sumber daya manusia.

Karyawan Giant Cabang Manggarai ada yang merasa puas dan ada yang merasa tidak puas dengan kebijakan-kebijakan yang dijalankan. Karyawan Giant cabang Manggarai juga ada yang semakin motivasi kerja yang baik, dan ada pula yang mengalami demotivasi karna kepentingannya berbenturan dengan kebijakan manajemen yang baru. Selain itu saat ini terjadi peningkatan tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Hal tersebut berbanding lurus dengan penurunan

pencapaian nilai kinerja karyawan serta tingkat penjualan di Giant supermarket Cabang Manggarai. Berikut disajikan laporan presentasi tahunan absensi karyawan dari 2010-2012.



Grafik 2. Tingkat Ketidakhadiran Karyawan Giant Supermarket Cab Manggarai Tahun 2010-2012

Sumber: Bagian Kepegawaian Giant Supermarket Cab Manggarai

Berdasarkan grafik 2 dapat terlihat terjadi kenaikan presentasi ketidakhadiran dan keterlambatan para pegawai. Hal itu senada dengan pernyataan Siagian (1995:126) yang mengatakan bahwa: kepuasan kerja ialah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, artinya seseorang yang memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai sikap yang positif terhadap organisasi dimana ia bekerja. Sebaliknya orang yang tidak puas terhadap pekerjaannya, apapun faktor penyebab ketidakpuasan itu misalnya gaji yang rendah, pekerjaan yang membosankan, pimpinan yang kurang mendukung, suasana kerja yang tidak kondusif dan sebagainya akan cenderung bersikap negatif terhadap organisasi dimana ia bekerja.

Bertitik tolak dari permasalahan tersebut di atas, maka penulis mencoba mengadakan penelitian tentang: analisa pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Giant Supermarket cabang Manggarai.

Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja menurut Handoko (2001:193) adalah: keadaan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Hal ini nampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Dalam kutipan As'ad (2004-104), Tiffin mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dan sesama karyawan. Dan pendapat Blum yang dikutip oleh As'ad (2004: 104) mendefinisikan kepuasan kerja adalah: sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individual di luar kerja.

Pada dasarnya, manusia tidak pernah puas dengan apa yang didapat dari pekerjaannya, seperti gaji dan tunjangan dan sebagainya. Karena itu salah satu tugas manajer sumber daya manusia adalah harus dapat menyesuaikan antara keinginan para karyawan dengan tujuan perusahaan. Walau kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya

(Siagian, 2009-295). Kemudian menurut Martoyo (1990: 123-124) kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari organisasi dengan nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan bersangkutan.

Senada dengan hal itu, Siagian (1995:126) mengatakan bahwa : kepuasan kerja ialah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, artinya seseorang yang memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai sikap yang positif terhadap organisasi dimana ia bekerja. Sebaliknya orang yang tidak puas terhadap pekerjaannya, apapun faktor penyebab ketidakpuasan itu misalnya gaji yang rendah, pekerjaan yang membosankan, pimpinan yang kurang mendukung, suasana kerja yang tidak kondusif dan sebagainya akan cenderung bersikap negatif terhadap organisasi dimana ia bekerja.

Kesimpulan yang dapat diambil dari uraian tersebut diatas, adalah bahwa kepuasan kerja merupakan wujud positif atau negatif perasaan karyawan yang merasakan pekerjaannya itu menyenangkan atau tidak menyenangkan. Kepuasan kerja karyawan mempunyai keterkaitan yang erat dengan kinerjanya.

Motivasi berasal dari bahasa Latin, "movere" yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan atau organisasi. Motivasi sangat penting dalam kehidupan berorganisasi, karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh T. Hani Handoko (2000), motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Mangkunegara (2000: 67) kinerja adalah: hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasibuan (2001: 34), kinerja adalah : suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Rivai (2004: 309) kinerja adalah: perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik berupa fisik maupun non fisik yang dilakukan atau tidak dilakukan seorang karyawan atau lebih atau satuan kerja berkaitan dengan tuntutan tugas dan fungsi serta peran yang dibebankan selama kurun waktu tertentu.

Beberapa penelitian terdahulu berkaitan dengan topic pada penelitian ini telah dilakukan melalui penelitian yang berjudul Zulfa Laila Pengaruh Kepuasan dan Motivasi kerja Terhadap Kualitas Pelayanan di Biro Akademik Universitas Al-Azhar Indonesia (studi kasus di Universitas Al azhar). Berdasarkan hasilnya diketahui bahwa Variabel Kepuasan Kerja dan Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Pelayanan baik secara parsial maupun simultan. Melalui Sinta S Heriyanti (2009), Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja di PT. Asianet Spring Indonesia, hasil penelitian menunjukkan bahwa Hubungan antara motivasi, kepuasan kerja

dan kinerja adalah hubungan yang kuat, positif dan signifikan. Artinya ketiga variabel saling mempengaruhi satu sama lain.

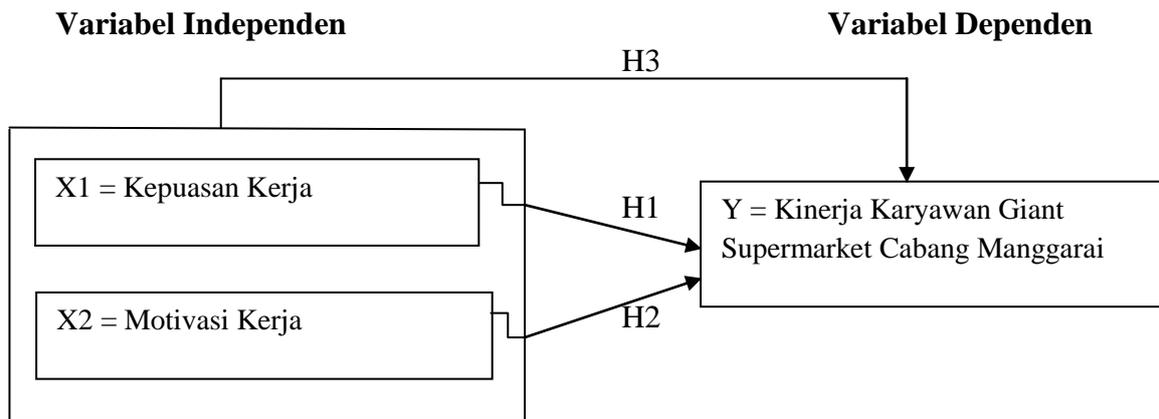
Kerangka Pemikiran. Pada penelitian ini yang menjadi pemikirannya adalah adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi karyawan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk membuktikan adanya hubungan dan pengaruh yang signifikan antara motivasi karyawan dan kepuasan kerja terhadap kinerja baik secara simultan (secara bersama-sama) dan secara parsial (sendiri-sendiri).

Pengaruh Kepuasan Kerja dengan Kinerja lebih tepat disebut "mitos manajemen" dan sulit untuk menetapkan ke arah mana hubungan sebab akibat di antara keduanya. Namun dari berbagai penelitian ditemukan bukti bahwa organisasi yang memiliki karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas. (Robbins,2007).

Ivancevich, dan Donnely (1996) dalam Sylvana (2002:4) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan bagian dari proses motivasi. Kepuasan anggota organisasi dapat dihubungkan dengan kinerja dan hasil kerja mereka serta imbalan dan hukuman yang mereka terima. Oleh karena itu, tingkat kepuasan kerja dalam organisasi dapat ditunjukkan dengan hasil seperti sikap anggota organisasi, pergantian pekerjaan anggota organisasi, kemangkiran atau absensi, keterlambatan, dan keluhan yang biasa terjadi dalam suatu organisasi (Robbins,2001:148).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara: 2009:67). Kualitas kerja seseorang dapat dihasilkan apabila orang tersebut mempunyai kreatifitas yang tinggi. Kreatifitas dihasilkan dari kerja intelektual seseorang melalui pengetahuannya, keahlian dan ketrampilannya yang diwujudkan dalam kemampuan dalam menjalankan tugas (pekerjaan). Kreatifitas juga dapat dihasilkan apabila seseorang mempunyai kemauan (motivasi) yang tinggi untuk menghasilkannya, karena motivasi adalah sikap mental yang mendorong diri seseorang untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sedangkan kuantitas kerja seseorang dapat dihasilkan jika seseorang mempunyai kemampuan secara fisik baik, dan mempunyai kemauan yang tinggi untuk menghadapi segala hambatan dan kesulitannya dalam bekerja.

Sikap kepuasan kerja karyawan perlu dipelihara pada diri karyawan karena sikap ini memberikan nilai positif kepada kinerja karyawan. Artinya karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan bersikap positif dalam bekerja. Sikap positif dalam bekerja ini akan meningkatkan kinerja karyawan. Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi, kepuasan kerja terhadap kinerja seperti yang telah diteliti oleh Sinta Heriyanti (2009) yang mengemukakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja, tidak hanya itu ketiga variabel tersebut saling mempengaruhi satu sama lain. Kerangka berpikir diatas diwujudkan sebagai gambar 1.



Hipotesa penelitian

- H1: Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Giant Supermarket cabang Manggarai
- H2 : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Giant Supermarket cabang Manggarai
- H3: Terdapat pengaruh yang simultan antara kepuasan kerja dan motivasi terhadap Kinerja karyawan Giant Supermarket cabang Manggarai.

METODE

Pada penelitian ini, jumlah sampel adalah keseluruhan dari jumlah populasi, oleh karena itu teknik yang dipergunakan adalah total sampling atau sensus. Dimana prosedur penelitian sensus adalah jika jumlah sampel yang diambil sama dengan jumlah populasi penelitian (Irawan, 2004:89).

Yang menjadi alasan peneliti mengambil teknik sensus adalah karena fakta yang ada dilapangan dimana jumlah responden pada penelitian ini tidak terlalu banyak, yaitu berjumlah 60 orang. Di dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu: Variabel bebas / X adalah variabel yang menjadi sebab perubahan yang akan menjelaskan atau mempengaruhi secara positif maupun negatif variabel tidak bebas di dalam pola hubungannya. Yang menjadi variabel bebas dalam penelitian berupa :Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja. Variabel terikat/Y adalah variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan.

Selanjutnya variabel-variabel tersebut dilakukan pengujian dengan validitas instrument diuji dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total merupakan jumlah tiap skor butir (*corrected item total correlation*) yang penyelesaiannya dilakukan dengan menggunakan program SPSS 17. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara r hitung dengan r table melalui tahapan analisis sebagai berikut:

$$r = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan: X = Skor masing-masing variabel yang ada pada kuesioner; Y = Skor total semua variabel kuesioner; n = Jumlah responden; rxy = Korelasi antara variabel X dan Y.

Uji normalitas. Untuk mengetahui korelasi antar variabel bebas dan variabel terikat dilakukan analisa korelasi matriks dengan spearman.

Uji reliabilitas diolah menggunakan program dengan menggunakan teknik formula *alpha Cronbach*:

$$r_{tt} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum ab^2}{\sigma t^2} \right)$$

Dimana: r_{tt} = reliabilitas instrument; k = banyak butir pertanyaan; σt^2 = varians total; $\sum \sigma b^2$ = jumlah varians butir.

Jumlah varian butir dicari dulu dengan cara mencari nilai varian tiap butir kemudian jumlahkan. Seperti pada rumus berikut:

$$\sigma t^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}{n}$$

Dimana: n = jumlah responden; x = nilai skor yang dipilih (total nilai dari tiap butir pertanyaan). Jadi rumus untuk mencari jumlah varian butirnya adalah:

$$\sum \sigma_b^2 = \sigma_1^2 + \sigma_2^2 + \dots + \sigma_n^2$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data kepegawaian dan jawaban responden dalam kuisioner diperoleh data mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, berdasarkan usia, berdasarkan status perkawinan, berdasarkan tingkat pendidikan dan berdasarkan masa kerja.

Dari 60 responden yang diteliti berdasarkan jenis kelamin terdapat lebih banyak laki-laki daripada perempuan hal ini kemungkinan dikarenakan jam kerja yang shift. Sebanyak 58,33% responden adalah laki-laki sedangkan sisanya 41,67% adalah perempuan.

Berdasarkan dari 60 Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian, sebagian besar 65% adalah karyawan yang berusia kurang 25 tahun, umumnya mereka adalah pelajar yang baru lulus sekolah atau belum memiliki pengalaman kerja. 26,67% adalah karyawan berusia 26-35 tahun. Sedangkan sisanya adalah karyawan yang berusia 35-45 tahun sebanyak 5% dan yang berusia diatas 45 tahun sebanyak 3,33%. Sebagian besar responden 66,67% berstatus belum menikah sedangkan sisanya 33,33% berstatus menikah.

Berdasarkan dari 60 responden terdapat 63,33% responden lulusan SMA/SMEA. 28,33% dari responden lainnya lulusan Diploma (D3) sisanya adalah lulusan Sarjana (S1) sebanyak 8,33%. Berdasarkan hasil penelitian terdapat 71,67% karyawan yang telah bekerja selama 1-3 tahun sebagai responden terbanyak. Kemudian diikuti oleh karyawan yang telah bekerja selama 3-6 tahun. Meskipun Giant Supermarket cabang Manggarai berdiri belum terlalu lama namun ada beberapa karyawan pindahan yang telah cukup lama bekerja di bawah naungan Hero yang menjadi pendahulu Giant dan saat ini bekerja sebagai pegawai di Giant Manggarai. Responden tersebut telah bekerja selama kurun waktu diatas 12-15 tahun yaitu sebanyak 5% dan diatas 15 tahun sebanyak 3,33%.

Hasil Pengujian Regresi linear berganda (R^2)

Tabel 2. Nilai R dan R^2 Variabel Kepuasan dan Motivasi Terhadap Kinerja

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,683 ^a | ,466 | ,447 | 5,24866 |

a. Predictors: (Constant), motivasi, kepuasan

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber: data diolah penulis

Angka R^2 atau koefisien determinan dari tabel diatas adalah sebesar 0.466. Nilai adjusted R^2 digunakan pada model yang memiliki lebih dari satu variabel independen. Penggunaan adjusted R^2 bisa mengeliminir naik turunnya nilai R^2 karena adanya penambahan variabel independen kedalam model. Nilai adjusted R^2 pada tabel 5.21 sebesar 0,447. Jadi kekuatan pengaruh variabel independen terhadap kinerja karyawan sebesar 44,7% dan sisanya 55,3 % dipengaruhi variabel lainnya.

Uji F. Untuk mengetahui apakah koefisien korelasi itu dapat digeneralisasikan maka dilakukan uji F. Dari perhitungan diperoleh sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. | |
|-------|----------------|----------|-------------|---------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 1371,337 | 2 | 685,669 | 24,890 | ,000 ^b |
| | Residual | 1570,263 | 57 | 27,548 | | |
| | Total | 2941,600 | 59 | | | |

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), motivasi, kepuasan

Sumber: data diolah penulis

Hasil data yang tertera pada tabel 5.16 diperoleh nilai F hitung sebesar 24,890 sedangkan untuk nilai F tabel dengan taraf signifikasi (α) – 0,05 dan jumlah sampel 60 maka diperoleh F tabel sebesar 3,159.

Karena nilai F hitung = 24,890 > F tabel = 3,159 maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi linear berganda sudah tepat dan dapat dinyatakan jika H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti variabel kepuasan dan motivasi memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Uji t. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikasi (p value), jika taraf signifikasi yang dihasilkan dari perhitungan dibawah 0,05 maka hipotesa diterima, sedangkan bila diatas 0,05 maka hipotesa ditolak. Namun ada juga yang membandingkan t hitung dengan t tabel, dimana bila t hitung > t tabel maka hipotesa diterima.

Hasil pengujian terhadap hipotesis 1 dan hipotesis 2 tersebut dengan menggunakan uji t, dengan bantuan software tersaji dalam tabel berikut:

Tabel 4. Tabel Koefisien

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 6,160 | 4,793 | | 1,285 | ,204 |
| | Kepuasan | ,443 | ,141 | ,401 | 3,150 | ,003 |
| | Motivasi | ,447 | ,163 | ,350 | 2,748 | ,008 |

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: data diolah penulis

Berdasarkan tabel 5.17 dapat dilihat bahwa t hitung untuk variabel kepuasan sebesar 3,150. Sedangkan untuk variabel motivasi sebesar 2,748 dengan t tabel 1,6706 dengan signifikasi 0,05 sehingga t hitung > t tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesa diterima.

$$\text{Kin} = 6,160 + 0,443X1 + 0,447X2$$

| | | | |
|---------------|---------|---------|---------|
| SE | (4,793) | (0,141) | (0,163) |
| Thitung | 1,285 | 3,150 | 2,748 |
| P | 0,204 | 0,003 | 0,008 |
| SC(β) | | 0,401 | 0,350 |

Keterangan: SE = Standard Error ; SC(β) = Standard coefficient (β); P = taraf signifikasi

Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:
Matriks Korelasi dimensi antar variabel

Tabel 5. Matrik Korelasi Antara Dimensi Variabel Kepuasan dengan Kinerja

| | | Correlations | | | | |
|-----------------------|-----------------|---------------------|-----------|-----------|-----------|------------|
| | | Kualitas | Kuantitas | Supervisi | Kehadiran | Konservasi |
| Upah | Pearson | .294* | .214 | .273* | .539** | .424** |
| | Sig. (2-tailed) | .023 | .101 | .035 | .000 | .001 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| Promosi | Pearson | .316* | .390* | .462** | .501** | .527** |
| | Sig. (2-tailed) | .014 | .002 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| Rekan Kerja | Pearson | .130 | .109 | .393** | .115 | .229 |
| | Sig. (2-tailed) | .323 | .408 | .002 | .382 | .078 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| Pekerjaan itu sendiri | Pearson | .364** | .296* | .518** | .403** | .553** |
| | Sig. (2-tailed) | .004 | .022 | .000 | .001 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| Pimpinan | Pearson | .476** | .327* | .602** | .343** | .435** |
| | Correlation | | | | | |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .011 | .000 | .007 | .001 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |

** . Correlstion is significant at the 0.01 level (2-tailed)

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

Sumber: data diolah penulis

Analisis antara dimensi variabel Kepuasan terhadap variabel kinerja. Nilai korelasi antar dimensi kepuasan kerja (X1) terhadap dimensi kinerja yaitu kualitas berturut-turut adalah: (Upah) 0,294, (Promosi) 0,316, (Rekan Kerja) 0,130, (Pekerjaan itu sendiri) 0,364 dan (Pimpinan) 0,476 dengan menggunakan alpha 5% maka terdapat 4 korelasi yang signifikan (karena nilai sig <5%) dan masing-masing memiliki korelasi yang positif yaitu Upah, promosi, pekerjaan itu sendiri dan pimpinan.

Artinya dengan tingkat kepercayaan 95% terdapat hubungan positif yang signifikan antar dimensi tersebut. Namun hubungan ini tidak kuat karena nilai korelasinya kurang dari 0,5. Sementara nilai korelasi kepuasan kerja (X1) terhadap dimensi kinerja yaitu kuantitas adalah: (Upah) 0,214, (Promosi) 0,390, (Rekan Kerja) 0,109, (Pekerjaan itu sendiri) 0,296 dan (Pimpinan) 0,327 terdapat 3 korelasi yang signifikan dan masing – masing memiliki korelasi yang positif yaitu promosi, pekerjaan itu sendiri, pimpinan

Untuk nilai korelasi kepuasan kerja (X1) terhadap dimensi kinerja yaitu supervise yaitu (Upah) 0,273, (promosi) 0,462, (Rekan kerja) 0,393, (Pekerjaan itu sendiri) 0,518 dan (Pimpinan) 0,602 maka kelima dimensi kepuasan memiliki korelasi yang signifikan namun yang memiliki hubungan yang kuat terhadap dimensi supervise yaitu pekerjaan itu sendiri dan pimpinan dengan dilihat dari tingkat kepercayaan 95% dengan keduanya memiliki tingkat korelasi diatas 0,5.

Pada dimensi kepuasan kerja (X1) terhadap dimensi kehadiran yaitu: (Upah) : 0,539, (Promosi): 0,501, (Rekan Kerja) 0,115 (Pekerjaan itu Sendiri) 0,403 dan (Pimpinan) 0,343 terdapat 4 yang berkorelasi secara signifikan dan dimensi upah dan promosi memiliki hubungan yang kuat dengan dimensi kehadiran.

Untuk dimensi kepuasan kerja dengan dimensi kinerja yaitu konservasi yaitu: (Upah): 0,424, (Promosi): 0,527, (Rekan Kerja) 0,229 (Pekerjaan Itu Sendiri) 0,553 dan (Pimpinan) 0,435 dan kelima dimensi tersebut memiliki korelasi yang signifikan namun yang saling berhubungan kuat dengan dimensi konservasi adalah dimensi promosi dan pekerjaan itu sendiri.

Tabel 6. Matriks Korelasi antar Motivasi kerja dengan Kinerja

| | | Correlations | | | | |
|-------------|-----------------|---------------------|-----------|-----------|-----------|------------|
| | | Kualitas | Kuantitas | Supervisi | Kehadiran | Konservasi |
| Achievement | Pearson | .377** | .300* | .557** | .454** | .581** |
| | Correlation | | | | | |
| | Sig. (2-tailed) | .003 | .020 | .000 | .000 | .001 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| Afilation | Pearson | .283* | .331** | .481** | .234 | .406** |
| | Correlation | | | | | |
| | Sig. (2-tailed) | .029 | .010 | .000 | .071 | .001 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| Power | Pearson | .173 | .256* | .334** | .452** | .478** |
| | Correlation | | | | | |
| | Sig. (2-tailed) | .187 | .048 | .009 | .000 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |

** . Correlstion is significant at the 0.01 level (2-tailed)

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

Sumber: data diolah penulis

Analisis antara variabel motivasi dengan variabel kinerja. Untuk nilai korelasi motivasi (X2) terhadap dimensi kinerja yaitu kualitas yaitu (Achievement) 0,377, (Afilation) 0,283, (Power) 0,173 ketiganya memiliki korelasi yang positif namun hanya achievement dan affiliation yang signifikan (karena nilai sig < 5%). Sementara nilai korelasi motivasi kerja (X2) terhadap dimensi kinerja yaitu kuantitas adalah: (Achievement) 0,300, (Afilation) 0,331, (Power) 0,256 terdapat 3 korelasi yang signifikan dan masing – masing memiliki korelasi yang positif yaitu *achievement*, *afilation*, *power*. Untuk nilai korelasi motivasi kerja (X2) terhadap dimensi kinerja yaitu supervisi adalah: (Achievement) 0,557, (Afilation) 0,481, (Power) 0,334 ketiganya memiliki korelasi yang positif namun yang berhubungan kuat adalah achievement terhadap supervise.

Pada dimensi motivasi kerja (X2) terhadap dimensi kehadiran yaitu: (Achievement) : 0,454, (Afilation): 0,234, (Power) 0, 452 terdapat 2 yang berkorelasi secara signifikan secara positif yaitu achievement dan power. Untuk dimensi motivasi dengan dimensi kinerja yaitu konservasi yaitu (Achievement): 0,581 (Afilation): 0,406, (Power) 0,478 dan ketiga dimensi tersebut memiliki korelasi yang signifikan terhadap konservasi namun yang saling berhubungan kuat dengan dimensi konservasi adalah dimensi *achievement*.

PENUTUP

Kesimpulan. Pertama. Ada pengaruh positif signifikan variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Dapat disimpulkan jika kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Dan sebaliknya jika kepuasan kerja rendah maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan. Besarnya tingkat relasi antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan adalah sebesar 0,401 dimana hal ini menunjukkan bahwa masih ada faktor-faktor lainnya yang dapat dijadikan prediksi untuk mengukur kinerja karyawan di Giant Supermarket Cabang Manggarai. **Kedua.** Ada pengaruh positif signifikan antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan. Dapat disimpulkan jika motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat pula. Dan sebaliknya jika motivasi kerja rendah maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan. Besarnya tingkat relasi antara motivasi kerja dan kinerja karyawan adalah sebesar 0,350 dimana hal ini menunjukkan bahwa masih ada faktor-faktor lainnya yang dapat dijadikan prediksi untuk mengukur kinerja karyawan di Giant Supermarket cabang Manggarai. **Ketiga.** Ada pengaruh bersama (simultan) positif signifikan variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 44,7% namun pengaruhnya tidak dominan karena sisanya sebesar 55,3 % merupakan pengaruh yang datang dari faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Rekomendasi. Berdasarkan hasil pembahasan dan pengamatan selama penelitian maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Giant Supermarket Cabang Manggarai.

Maka berikut dikemukakan rekomendasi yaitu: **Pertama.** Rekomendasi untuk Organisasi: (a) Perusahaan perlu menggunakan perhitungan gaji/upah karyawan secara rutin pertahun dan perhitungan kenaikan gaji/upah berdasarkan performance kinerja masing-masing karyawan yang bersifat objektif sehingga setiap karyawan merasa diberlakukan secara

adil. Sehingga anggapan atau pernyataan bahwa pangkat sama, gaji sama. Kerjaan berbeda tidak ada lagi.; (b) Perusahaan perlu memperhatikan kompensasi berupa bonus prestasi kerja yang diberikan secara lebih objektif dan terbuka artinya bonus yang diberikan kepada karyawan harus berdasarkan pada pengukuran yang jelas dan terbuka, misalnya dengan membuat KPI (key performance indicator) masing-masing karyawan dan melakukan performance karyawan secara berkala per tiga bulan bukan hanya satu tahun sekali. Sehingga setiap karyawan mempunyai tanggung jawab yang besar dalam pencapaian KPI nya dan merasa bahwa bonus yang diberikan oleh perusahaan sudah adil.; (c) Penilaian kinerja karyawan Giant supermarket Cabang Manggarai yang diadakan tiap tahunnya masih perlu ditingkatkan lagi. Dimana penilaian-penilaian yang diukur harus memenuhi segala aspek yang diukur oleh perusahaan baik dari sisi finansial, pelanggan, internal, proses dan people, sehingga karyawan merada penilaian yang ada benar-benar sudah terukur dan objektif tidak ada unsure senioritas dan loyalitas terhadap atasan didalamnya. **Kedua.** Rekomendasi Untuk Penelitian Selanjutnya: (a) Pada penelitian ini hanya digunakan dua variabel yaitu kepuasan kerjadan motivais kerja yang diduga mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengkaji faktor-faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat menambah cakrawala dan wawasan mengenai keilmuan ini secara lebih luas.; (b) Pengukuran kinerja karyawan pada penelitian ini masih terbatas pada pengukuran terhadap karyawan pada satu cabang saja pada penelitian berikutnya diharapkan dapat melibatkan pengukuran dari karyawan tetap yang berkerja di kantor pusat Giant sehingga kinerja karyawan PT Giant secara keseluruhan dapat terukur.

DAFTAR RUJUKAN

- Atkinson (Kerlinger). (2006). *Motivation in Work Place*. (dalam Agung Purnama) Monterey: Brooks/Cole.
- David K and Newstrom J. W., (1989). *Human Behaviour at Work: Organizational Behavior*. New York, McGraw Hill.
- Herzberg, F., (1999). *One More Time. How Do You Motivate Employees?*. A Harvard Business Review Paperback. Boston.
- Handoko T.H, (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BPFE
- Hasibuan M., (2003). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta. Bumi Aksara
- Hasibuan M., (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Bumi Aksara
- Luthans, F., (1998). *Organization Behavior*, International Edition, Sixth Edition, Singapore. McGraw-Hill
- Muhammad As'ad. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada)
- Martoyo, (2001). *Manajemen personal*, PT. Pustaka Binaman Pressindo
- Mangkunegara, A. Prabu. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*, Refika Aditama, Bandung.
- Maslow. (1998). *Motivation in Work Place*. (dalam Dominikus) Monterey: Brooks/Cole.

- Narmodo, Hernowo, M. Farid Wadji. (2005). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri. *Jurnal Daya Saing* 1: 1-8
- Nitisemito, (2000). Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia), Jakarta. Galia
- Schermerhorn, John R, Hunt, James G and Osborn, Richard N (2000: 118) *Managing Organizational Behavior*, New York, John Willey and Son.
- Strauss, George and Sayles R.L., (1980). *Personal The Human Problem of Management*. New Delhi. Prentice-Hall of India.
- Smith, P.C, Kendall, L M & Hullin C L. (1975). *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*. Chicago H Rand Mcnalty.
- Spector, F E., (1997). *Job Satisfaction, Application, assessment, causes and consequences* CA, Thousand Oaks. Sage
- Sondang P. Siagian. (1991). *Filsafat Administrasi*, Penerbit Gunung Agung, Jakarta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sugiyono, (2000). *Statistik untuk penelitian*, Alfabeta, Bandung