

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI MATAHARI DUTA PLAZA BALI**

**Ni Putu Sri Primayanti¹
A.A Ketut Sri Asih²**

(Fakultas Bisnis dan Sosial Humaniora, Universitas Triatma Mulya^{1,2})
email: sriprimayanti83@gmail.com

Abstract

This research was to describe about the effect of work motivation, work statifcation, and leadership to employee performance at Matahari Duta Plaza Bali. Beside that this research was to describe the independent variable which dominantly effected the employee performance at Matahari Duta Plaza Bali. This research was assosiatif quantitative research with casuallity type. The result of this research were found that: 1) There is a possitive and significant influence between work motivation variables on employee performance; 2) There is a possitive and significant influence between work statifaction on employee performance; 3) There is a positive and significant influence between leadership on employee performance; 4) The result of analysis of determinant coefficient found that the effect which given by work motivation variable, work statisfaction, and leadership on employee performance at Matahari Duta Plaza Bali is 70,8%; 5) The result of data analysis also found that work motivation variable has the biggest influence on employee performance.

Keywords: *motivation, statisfaction, leadership, employee performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan tokoh penting bagi kemajuan dan kinerja perusahaan. Menurut Adiyasa (2019), kinerja perusahaan yang tinggi akan ditentukan dari kinerja karyawannya, karyawan yang dikelola dengan baik akan dapat memaksimalkan kinerjanya sehingga dapat dicapai tujuan perusahaannya. Terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Beberapa faktor tersebut diantaranya motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kepemimpinan. Menurut Bangun (2012), motivasi merupakan suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur. Motivasi ada yang dapat dari luar serta

ada yang berasal dari dalam individu tersebut. Motivasi dari dalam dapat menyebabkan individu memiliki dorongan positif dan bersemangat untuk menyelesaikan tugasnya. Hal tersebut akan berdampak pada kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan tersebut.

Martoyo dalam Sanuddin (2013), menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Setiap individu memiliki aspek-aspek kepuasan kerja yang berbeda-beda

sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Apabila karyawan merasa tidak nyaman, kurang dihargai, serta tidak bisa mengembangkan segala potensi yang dimiliki dalam bekerja akan membuat karyawan tersebut memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah. Dampak yang akan ditimbulkan adalah karyawan tersebut tidak mampu berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya dan memiliki kinerja yang rendah dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kepemimpinan merupakan salah satu kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi karyawannya dan membuat karyawan menjadi lebih bersemangat untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan memiliki hubungan erat dengan motivasi kerja, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat bergantung dengan kewibawaan dan juga pemimpin itu menciptakan motivasi di dalam diri setiap kolega, dan rekan kerjanya (Inaray, 2016).

Salah satu perusahaan besar yang ada di Bali dan sudah berdiri cukup lama adalah Matahari Duta Plaza Bali. Kemampuan perusahaan ini untuk bertahan dan bersaing dengan perusahaan-perusahaan sejenis yang baru, menunjukkan bahwa Matahari Duta Plaza Bali tetap dapat mencapai tujuan perusahaannya dengan tetap mempertahankan kinerja perusahaan yang sesuai dengan standar. Seiring berjalannya waktu dan pergantian karyawan yang terjadi menyebabkan kinerja karyawan menjadi tidak sebaik dengan yang diharapkan. Padahal pihak perusahaan sudah memberikan berbagai fasilitas

untuk dapat memotivasi karyawan dan memberikan kepuasan kerja kepada karyawan dalam bentuk pemberian gaji yang sesuai UMK, tunjangan BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan, adanya pemberian insentif, pemberian hari libur satu kali seminggu serta pemberian cuti tahunan, dan bagi karyawan tetap pada umur 55 tahun akan diberikan pensiunan sesuai dengan perjanjian pihak perusahaan dengan pihak karyawan. Oleh sebab itu penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Matahari Duta Plaza.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Matahari Duta Plaza Bali?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Matahari Duta Plaza Bali?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Matahari Duta Plaza Bali?
4. Berapakah besar pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kepemimpinan, terhadap kinerja karyawan di Matahari Duta Plaza Bali?
5. Variabel bebas manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di Matahari Duta Plaza Bali?

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Motivasi kerja sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu (Robbins, 2014). Menurut Hasibuan (2017),

motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif dilakukan dengan pemberian hadiah kepada karyawan atas kinerja yang dilakukan, Sedangkan motivasi negatif dilakukan dengan memberikan hukuman kepada karyawan yang kinerjanya kurang baik. Menurut Hasibuan (2017), terdapat dua metode dalam pemberian motivasi, yaitu metode langsung (*direct motivation*) dan metode tidak langsung (*indirect motivation*). Motivasi langsung dilakukan dengan memberikan sesuatu secara langsung baik dalam bentuk materiil dan non-materiil, sedangkan motivasi tidak langsung dilakukan dengan pemberian fasilitas yang menunjang gairah kerja dan kelancaran tugas

Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2014), mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja dapat memberikan rasa nyaman dalam lingkungan kerja dan memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan tepat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Susanto, 2019).

Kepemimpinan

Menurut Yudiatmaja (2013) kepemimpinan merupakan suatu upaya untuk mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan tertentu yang mana terjadi hubungan saling memengaruhi antara pemimpin dan pengikutnya. Sementara menurut Nawawi (dalam Destyani, 2015) kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih atau dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota. Kepemimpinan adalah cara pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi orang lain untuk melakukan suatu pekerjaan demi mencapai suatu tujuan tertentu dalam lingkup pekerjaan (James, 2013).

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan sebuah institusi atau perusahaan. Apabila sebuah instansi atau perusahaan tanpa ada sikap kepemimpinan yang baik, maka menyebabkan instansi atau perusahaan tersebut kesulitan dalam mencapai tujuannya. Kepemimpinan dibutuhkan oleh pimpinan sebuah institusi atau perusahaan dalam mengarahkan anggotanya sehingga hal yang menjadi tujuan institusi atau perusahaan tersebut dapat tercapai.

Kinerja Karyawan

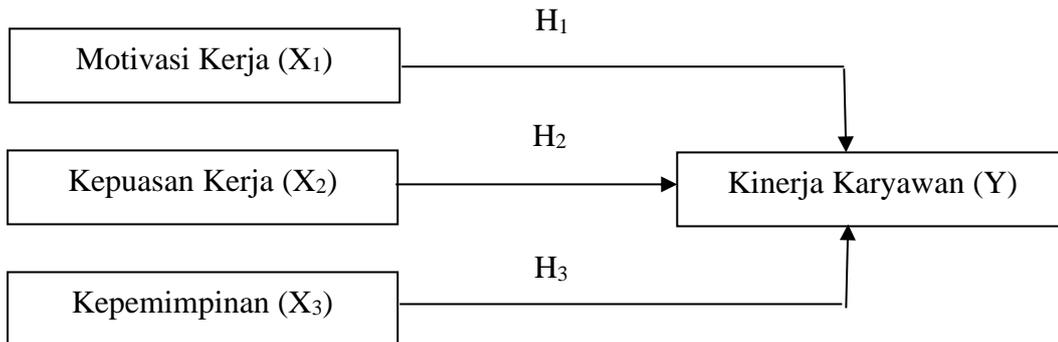
Performance atau kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Suyadi, 2015). Wibowo (2011) menyatakan bahwa kinerja merupakan *outcome* yang dipandang dari sudut proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja

seseorang ataupun kelompok dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal antara lain berupa peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, kondisi ekonomi, dan perubahan lokasi kerja. Faktor internal yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari kecerdasan, keterampilan,

kestabilan emosi, motivasi, komitmen persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang dan karakteristik kelompok kerja dan budaya kerja.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini digambarkan dalam bagan berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti, 2021

Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah dan kajian pustaka, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Matahari Duta Plaza Bali.
2. Diduga terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Matahari Duta Plaza Bali.
3. Diduga terdapat pengaruh positif kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Matahari Duta Plaza Bali.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang berbentuk asosiatif

dengan tipe kasualitas. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian kasualitas yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan eksplanasi mengenai pengaruh motivasi kerja (X₁), kepuasan kerja (X₂), dan kepemimpinan (X₃) terhadap kinerja karyawan (Y) di Matahari Duta Plaza Bali.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan definisi untuk setiap variabel dengan memberikan arti sehingga dapat memberikan gambaran mengenai cara variabel tersebut diukur. Berikut ini merupakan variabel operasional dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 1
Variabel Operasional dan Indikator

No.	Variabel Operasional	Indikator
1	Motivasi Kerja (X ₁)	Gaji, lingkungan kerja, promosi jabatan, pemberian <i>reward</i> .
2	Kepuasan Kerja (X ₂)	Sistem penggajian, besar gaji yang diterima, lingkungan kerja, tugas, diklat, kepercayaan atasan.
3	Kepemimpinan (X ₃)	Pengambilan keputusan, memotivasi, komunikasi, pengendalian bawahan, tanggung jawab, pengendalian emosi.
4	Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas, kualitas, penggunaan waktu, hubungan.

Sumber: Wibowo (2011), Robbins (2014), Thoha (2010), Sriwidodo (2010)

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas serta karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap dan karyawan kontrak di Matahari Duta Plaza Bali yang berjumlah 134 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh sebuah populasi (Sugiyono, 2017). Adapun metode penentuan sampel yang digunakan adalah metode *accidental sampling*. Metode ini dipilih karena pengambilan data dilakukan secara aksidental dengan mengambil responden yang kebetulan ada dan tersedia di Matahari Duta

Plaza Bali. Untuk mengetahui jumlah karyawan yang akan dijadikan sampel, maka digunakan rumus Slovin sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{(1 + N \cdot e^2)} \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = tingkat kesalahan yang ditoleransi (10%)

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan rumus Slovin maka didapatkan jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian adalah sebanyak 57,2 orang yang dibulatkan menjadi 58 orang karyawan di Matahari Duta Plaza Bali dengan rincian seperti pada tabel 2.

Tabel 2
Rincian Populasi dan Sampel Penelitian

No.	Jabatan	Jumlah Karyawan	Jumlah Sampel
1	HRD	1	1
2	Spv	13	8
3	Expd	3	1
4	VM	3	1
5	Kasir	48	24
6	Sales	66	23
Total Karyawan		134	58

Sumber: Data diolah, 2021

Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data pada penelitian ini, yaitu observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Metode observasi adalah teknik pengumpulan data, yangmana peneliti melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan. Metode observasi dilakukan dengan mengamati kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh karyawan di Matahari Duta Plaza Bali. Kuesioner digunakan dengan memberikan seperangkat pernyataan teknis kepada responden dan untuk data yang didapatkan diubah menjadi skor dengan skala linkert. Dokumentasi digunakan untuk mencatat temuan dalam penelitian yang tidak dapat terukur oleh instrumen penelitian yang lain.

Adapun jenis data yang didapatkan adalah data kuantitatif dan

data kualitatif. Data kuantitatif berbentuk pernyataan dari responden berupa jawaban dalam kuesioner penelitian yang dinyatakan dalam bentuk angka. Data kualitatif berupa hasil pengamatan terkait temuan yang tidak terukur oleh instrument penelitian. Data yang berasal dari hasil kuesioner merupakan data primer dalam penelitian, sedangkan data yang diperoleh menggunakan catatan tertulis di lokasi penelitian (pencatatan dokumen) adalah data sekunder dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat dijelaskan pada tabel berikut ini.

Tabel 3
Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin
Pada Matahari Duta Plaza Bali

Kategori	Frekuensi	Persentase	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	27	46.6	46.6	46.6
Perempuan	31	53.4	53.4	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 3 diperoleh informasi bahwa sebagian besar responden yang bekerja pada Matahari Duta Plaza Bali berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 31 orang atau 53,4%, sedangkan yang berjenis kelamin laki-laki hanya sebanyak 27 orang atau 46,6%. Hal ini disebabkan karena pada umumnya perempuan

lebih sabar dan teliti dalam melayani pembeli.

Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden menurut pendidikan terakhir dapat dijelaskan pada tabel 4 berikut ini.

Tabel 4
Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Pada Matahari Duta Plaza Bali

Kategori	Frekuensi	Persentase	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA/SMK	28	48.3	48.3	48.3
Diploma	22	37.9	37.9	86.2
S1	8	13.8	13.8	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4 diperoleh hasil bahwa responden yang merupakan karyawan pada Matahari Duta Plaza Bali sebagian besar berpendidikan SMA/SMK sebanyak 28 orang atau 48,3%. Berpendidikan diploma sebanyak 22 orang atau 37,9% dan sisanya sebanyak 8 orang atau 13,8% berpendidikan S1. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan yang dilakukan di Matahari Duta Plaza Bali, tidak memerlukan pendidikan tinggi melainkan keterampilan dan kemampuan dalam melayani pembeli.

Karakteristik Responden Menurut Umur

Karakteristik responden menurut umur dapat dijelaskan pada tabel 5 berikut ini.

Tabel 5
Karakteristik Responden Menurut Umur Pada Matahari Duta Plaza Bali

Kategori	Frekuensi	Persentase	Valid Percent	Cumulative Percent
< 20 tahun	5	8.6	8.6	8.6
20 – 29 tahun	29	50.0	50.0	58.6
30 – 39 tahun	20	34.5	34.5	93.1
>39 tahun	4	6.9	6.9	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5 dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden yang merupakan karyawan pada Matahari Duta Plaza Bali berusia 20-29 tahun yaitu sebanyak 29 orang atau 50%. Kemudian yang berusia 30-39 tahun sebanyak 20 orang atau 34,5%. Responden yang berusia kurang dari 20 orang sebanyak 5 orang atau 8,6% dan sisanya sebanyak 4 orang atau 6,9% berusia lebih dari 39

tahun. Hal ini menunjukkan bahwa Matahari Duta Plaza Bali memerlukan karyawan yang berusia produktif karena pekerjaan yang mereka lakukan memerlukan kekuatan fisik.

Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja

Karakteristik responden menurut masa kerja dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 6
Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja
Pada Matahari Duta Plaza Bali

Kategori	Frekuensi	Persentase	Valid Percent	Cumulative Percent
< 1 tahun	5	8.6	8.6	8.6
1 – 5 tahun	32	55.2	55.2	63.8
>5 tahun	21	36.2	36.2	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 6 dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden sudah bekerja selama 1-5 tahun yaitu sebanyak 32 orang atau sebesar 55,2%. Sedangkan yang bekerja lebih dari 5 tahun sebanyak 21 orang atau 36,2% dan kurang dari 1 tahun hanya 5 orang 8,6%. Hal ini menunjukkan karyawan memiliki loyalitas yang cukup tinggi pada Matahari Duta Plaza Bali.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji validitas dilakukan kepada responden dengan menggunakan

analisis korelasi *product moment*. Bila nilai korelasi *product moment* tiap instrumen tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka konstruk tersebut dapat dikatakan valid. Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji keajegan dari perangkat instrumen penelitian yang digunakan. Nilai batas yang diperlukan untuk menilai sebuah tingkat reliabilitas yang dapat diterima adalah sebesar 0,60. Berikut adalah hasil uji validitas dan reliabilitas tiap butir pernyataan dalam kuesioner.

Tabel 7
Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Indikator	Koefisien Korelasi	Keterangan
Motivasi Kerja (X ₁)	0,839 (Reliabel)	X1.1	0,646	Valid
		X1.2	0,694	Valid
		X1.3	0,654	Valid
		X1.4	0,693	Valid
Kepuasan Kerja (X ₂)	0,812 (Reliabel)	X2.1	0,571	Valid
		X2.2	0,565	Valid
		X2.3	0,544	Valid
		X2.4	0,621	Valid
		X2.5	0,577	Valid
		X2.6	0,565	Valid
Kepemimpinan (X ₃)	0,872 (Reliabel)	X3.1	0,594	Valid
		X3.2	0,700	Valid
		X3.3	0,625	Valid
		X3.4	0,663	Valid
		X3.5	0,750	Valid
		X3.6	0,724	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0,749 (Reliabel)	Y1	0,553	Valid
		Y2	0,530	Valid
		Y3	0,514	Valid
		Y4	0,580	Valid

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan rekapitulasi hasil perhitungan nilai korelasi *product moment* dari tiap-tiap item pernyataan tabel 7 diperoleh hasil yang besarnya di atas 0,3. Hal ini berarti semua butir pernyataan dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan valid. Berdasarkan rekapitulasi hasil perhitungan nilai Cronbach's alpha dari masing-masing variabel pada tabel 7 diperoleh hasil yang besarnya di atas 0,60. Hal ini berarti semua variabel dalam

kuesioner tersebut dapat dikatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang dilakukan meliputi hasil uji normalitas data, hasil uji multikolinieritas, dan hasil uji heteroskedastisitas. Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji *one sample Kolmogorov-smirnov* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05 menunjukkan hasil sebagai berikut.

Tabel 8
Hasil Uji Normalitas Data

		Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja	Kepemim- pinan	Kinerja Karyawan
N		58	58	58	58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	16.05	25.45	26.09	17.41
	Std. Deviation	2.196	2.280	2.364	1.727
Most Extreme Differences	Absolute	.098	.237	.225	.150
	Positive	.098	.237	.225	.138
	Negative	-.088	-.124	-.137	-.150
Text Statistic		.098	.237	.225	.150
Asyup. Sig (2-tailed)		.200	.127	.102	.192

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah, 2021

Dari tabel 8 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi untuk keempat yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan, dan kinerja karyawan variabel lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel berdistribusi normal.

Pada penelitian ini, uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF) pada model regresi. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 9
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1			
	Motivasi Kerja	.954	1.048
	Kepuasan Kerja	.955	1.048
	Kepemimpinan	.994	1.006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

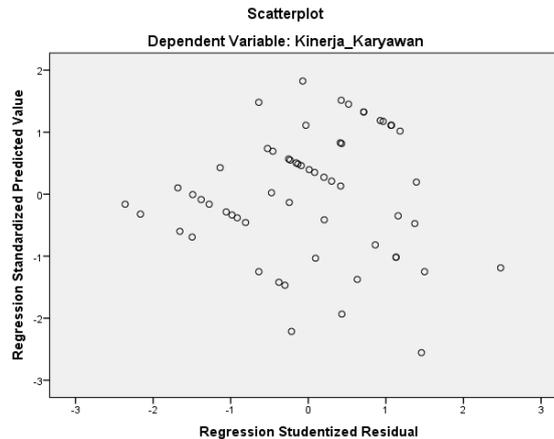
Sumber: Data diolah, 2021.

Dari tabel 8, diketahui bahwa nilai VIF ketiga variabel, yaitu motivasi kerja sebesar 1,048, kepuasan kerja sebesar 1,048, dan kepemimpinan sebesar 1,006 lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa antar variabel independen tidak terjadi persoalan multikolinieritas.

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apabila

model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Uji ini dilakukan dengan melihat pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED yang mana sumbu Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi sampai Y sesungguhnya yang telah distandarisasi). Adapun grafik

scatterplot dapat diperhatikan pada gambar berikut.



Gambar 2. Scatterplot SRESID dan ZRPED

Sumber: Data diolah, 2021

Dari gambar 2 terlihat bahwa pola grafik plot antar nilai prediksi ZPRED dengan residualnya SRESID tersebar dalam batasan nilai-nilai Y prediksi dan Y sesungguhnya dan tidak ada yang berada diluar batasan tersebut. Hal ini menandakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas terhadap data hasil penelitian tersebut.

Hasil Uji Regresi

Uji regresi dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan paket program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) 22.0 for Windows. Hasil analisis yang diperoleh dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 10
Hasil Analisis Statistik

Variabel Terikat	Variabel Bebas	r (Parsial)	R (Berganda)	b	β	t _{Hitung}	Sig. t
Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi Kerja (X ₁)	0,752	0,841	0,497	0,632	8,391	0,000
	Kepuasan Kerja (X ₂)	0,696		0,406	0,536	7,122	0,000
	Kepemimpinan (X ₃)	0,649		0,338	0,463	6,269	0,000

$R^2 = 0,708$

Konstanta = 9,724

Persamaan Regresi : $Y = 9,724 + 0,497 X_1 + 0,406 X_2 + 0,338 X_3$

$T_{tabel}(0,05;54) = 1,674$

Sumber: Data diolah, 2021

Informasi yang diperoleh dari tabel 10 adalah terdapat hubungan parsial yang cukup kuat antara motivasi kerja (X_1) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,752 jika kepuasan kerja (X_2) dan kepemimpinan (X_3) dikendalikan (konstan). Selain itu pada koefisien korelasi parsial antara kepuasan kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,696 menunjukkan bahwa ada hubungan yang cukup kuat jika motivasi kerja (X_1) dan kepemimpinan (X_3) dikendalikan (konstan). Koefisien korelasi parsial antara kepemimpinan (X_3) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,649 menunjukkan bahwa ada hubungan yang cukup kuat jika motivasi kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) dikendalikan (konstan).

Informasi selanjutnya yang diperoleh dari tabel 10 adalah terdapat hubungan yang sangat kuat secara simultan (bersama-sama) antara motivasi kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan kepemimpinan (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,841. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada Matahari Duta Plaza Bali akan lebih besar peningkatannya jika pihak manajemen memberikan perhatian terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kepemimpinan secara serentak dibandingkan jika pihak manajemen hanya memberikan perhatian terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja dan kepemimpinan secara terpisah.

Pembahasan Hasil Penelitian

1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Matahari Duta Plaza Bali, dapat dianalisis melalui koefisien regresi berganda (b). Koefisien regresi b_1X_1 sebesar 0,497 memiliki arti bahwa setiap peningkatan

perhatian terhadap motivasi kerja (X_1) dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y), sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Matahari Duta Plaza Bali. Hal ini dipertegas pada pengujian hipotesis pertama dengan rumusan $H_0 =$ tidak terdapat pengaruh positif secara parsial antara motivasi kerja (X_1) dengan kinerja karyawan (Y), serta $H_a =$ terdapat pengaruh positif secara parsial antara motivasi kerja (X_1) dengan kinerja karyawan (Y), menunjukkan hasil bahwa koefisien regresi b_1X_1 : $t_{hitung} = 8,391 > t_{tabel} (0,05 : 58) = 1,672$ dan $Sig. t = 0,000$ ($p < 0,05$). Ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan menerima H_a , serta berpengaruh signifikan. Ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Matahari Duta Plaza Bali.

2) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Matahari Duta Plaza Bali dapat dianalisis melalui koefisien regresi berganda (b). Koefisien regresi b_2X_2 sebesar 0,406 memiliki arti bahwa setiap peningkatan perhatian terhadap kepuasan kerja (X_2) dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y), sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Matahari Duta Plaza Bali. Hal ini dipertegas pada pengujian hipotesis kedua dengan rumusan $H_0 =$ tidak terdapat pengaruh positif secara parsial antara kepuasan kerja (X_2) dengan

kinerja karyawan (Y), serta $H_a =$ terdapat pengaruh positif secara parsial antara kepuasan kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y), menunjukkan hasil bahwa koefisien regresi b_2X_2 : $t_{hitung} = 7,122 > t_{tabel} (0,05 : 58) = 1,672$ dan $Sig. t = 0,000 (p < 0,05)$. Ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan menerima H_a . Ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Matahari Duta Plaza Bali.

- 3) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Matahari Duta Plaza Bali dapat dianalisis melalui koefisien regresi berganda (b). Koefisien regresi b_3X_3 sebesar 0,338 memiliki arti bahwa setiap peningkatan perhatian terhadap kepemimpinan (X_3) dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y), sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Matahari Duta Plaza Bali. Hal ini dipertegas pada pengujian hipotesis kedua dengan rumusan $H_0 =$ tidak terdapat pengaruh positif secara parsial antara kepemimpinan (X_3) dengan kinerja karyawan (Y), serta $H_a =$ terdapat pengaruh positif secara parsial antara kepemimpinan (X_3) dengan kinerja karyawan (Y), menunjukkan hasil bahwa koefisien regresi b_3X_3 : $t_{hitung} = 6,269 > t_{tabel} (0,05 : 54) = 1,674$ dan $Sig. t = 0,000 (p < 0,05)$. Ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan menerima H_a . Ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara kepemimpinan (X_3) terhadap

kinerja karyawan (Y) pada Matahari Duta Plaza Bali.

- 4) Besarnya pengaruh yang disumbangkan oleh variabel motivasi kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan kepemimpinan (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Matahari Duta Plaza Bali dapat dihitung dengan rumus koefisien determinasi (R^2). Berdasarkan perhitungan ditemukan nilai $R^2 = 0,708$. Sehingga besar pengaruh yang disumbangkan (D) oleh variabel motivasi kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan kepemimpinan (X_3) terhadap kinerja karyawan pada Matahari Duta Plaza Bali adalah sebesar 70,8%. Sedangkan sisanya sebesar 29,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja, komunikasi, disiplin kerja, beban kerja, dan lain sebagainya.
- 5) Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai β untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,632, kepuasan kerja adalah sebesar 0,536 dan kepemimpinan adalah sebesar 0,463. Ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Matahari Duta Plaza Bali karena memiliki nilai β yang paling besar.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Matahari Duta Plaza Bali. Ini berarti bahwa

- peningkatan perhatian terhadap motivasi kerja akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan.
2. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Matahari Duta Plaza Bali. Ini berarti bahwa peningkatan perhatian terhadap kepuasan kerja akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan.
 3. Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Matahari Duta Plaza Bali. Ini berarti bahwa peningkatan perhatian terhadap kepemimpinan akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan.
 4. Besarnya pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Matahari Duta Plaza Bali adalah 70,8%.
 5. Motivasi kerja merupakan variabel bebas yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan pada Matahari Duta Plaza Bali.

Saran

Berdasarkan simpulan tersebut terdapat beberapa saran yang dapat disampaikan oleh peneliti, yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi kerja, kepuasan kerja dan kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pihak manajemen Matahari Duta Plaza sebaiknya memperhatikan bahkan meningkatkan motivasi kerja, kepuasan kerja dan kepemimpinan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan khususnya dalam melayani pembeli yang berbelanja di Matahari Duta Plaza Bali.
2. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan. Diharapkan pihak manajemen dapat

meningkatkan motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan baik berupa finansial seperti peningkatan gaji, pemberian tunjangan, uang lembur atau bonus maupun yang berupa non finansial seperti penghargaan, promosi jabatan dan kenyamanan. Jika hal ini dapat dilakukan, maka kinerja karyawan kemungkinan besar juga akan meningkat dan tentunya juga akan berdampak pada pelayanan yang mereka berikan terhadap pembeli yang datang ke Matahari Duta Plaza Bali.

3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk mengembangkan lagi penelitian yang dilakukan baik dari jumlah sampel maupun variabel sehingga akan mendapatkan hasil yang lebih baik lagi. Variabel lain seperti disiplin kerja, komunikasi, lingkungan kerja, beban kerja dan lain sebagainya perlu juga diteliti karena memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Adiyasa, N.I.W., Windayanti. 2019. Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT XYZ. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, 2(1): 23-30.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Andi.
- Destyani, W. 2015. Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan (studi kasus karyawan pt. sri rejeki fertilizer tangerang). Skripsi. Jurusan

- Manajemen, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Handoko, T. H. 2014. *Manajemen personalia & sumberdaya manusia, edisi 2*. Yogyakarta: BFEE-Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Inaray, J. C., Nelwan, S., dan Lengkong, V. P. K. 2016. Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Amanah Finance di manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. 16 (02). 459-471
- James, A. O. 2013. *Transformational vs transactional leadership theories: evidence in literature. international review of management and business research*. New York: ISM
- Robbins., P. Stephen., Colter, Mary. 2014. *Management Twelfth Edition*. United States: Pearson Education Limited
- Sanuddin, F.D.P., Widjojo, A.M.R. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa. *MODUS-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 25 (2): 217-231.
- Sari, N. K. I., & Yogantara, K. K. 2020. PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN PARTISIPASI ANGGARAN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL ACCOUNTING DEPARTEMENT HOTEL BINTANG 5 DI KABUPATEN BADUNG. *Journal Research of Accounting (JARAC)*, 2(1), 106-115.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, N. 2019. Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi penjualan PT Rembaka. *AGORA*, 7(1), 43-57.
- Suyadi, A. 2015 Sistem pendukung keputusan penilaian kinerja karyawan menggunakan metode SAW (Simple Additive Weighting) di Universitas Muhammadiyah Purwokerto, *Jurnal Informatika*, 3(4), 193-200.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Yudiatmaja, Fridayana. 2013. Kepemimpinan: Konsep, Teori, dan Karakternya. *Media Komunikasi FIS* 12(2), 29-38.