

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN  
(Studi pada Karyawan Giant Hypermarket Mall Olympic Garden Malang)**

**Mohammad Rifky Bagus Pratama  
Mochammad Al Musadieg  
Gunawan Eko Nurtjahjono  
Fakultas Ilmu Administrasi  
Universitas Brawijaya  
Malang  
[rifkypratama910@gmail.com](mailto:rifkypratama910@gmail.com)**

**ABSTRACT**

Companies in the competition need to pay attention, factors from outside and inside. It's mean that human resource factor. Human resources are important to note because it can maintain the company's continuity. In practice employeed need to be given motivation because to continue to be productive for the company. Another factor is job satisfaction because with employee satisfaction will feel appreciated for his efforts in developing the company. Quantitative approach taken in this study by taking the number of samples of 100 people who are employees of Giant Mall Olympic garden Malang. Based on these calculations, it can be concluded that partially and simultan Work Motivation and Job Satisfaction has a significant effect on Employee Performance. Mean while, descriptive analysis shows with the motivation of work and job satisfaction that is at a strong level, there is a strong employee performance as well.

**Keywords: Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Peformance**

**ABSTRAK**

Perusahaan dalam persaingannya perlu memperhatikan faktor dari luar dan dalam. Faktor dalam yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia penting untuk diperhatikan karena dapat menjaga kelangsungan perusahaan. Karyawan dalam prakteknya perlu diberikan motivasi karena agar terus dapat produktif untuk perusahaan. Faktor lainnya yaitu kepuasan kerja karena dengan adanya kepuasan karyawan akan merasa dihargai jerih payahnya dalam mengembangkan perusahaan. Pendekatan kuantitatif diambil dalam penelitian ini dengan mengambil jumlah sampel sebesar 100 orang yang merupakan karyawan Giant Mall Olympic garden Malang. Deskriptif statistik dan regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini. Berdasarkan perhitungan, dapat disimpulkan bahwa secara parsial dan simultan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sementara itu, analisis deskriptif menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi kerja dan kepuasan kerja yang berada pada tingkat kuat, didapatkan kinerja karyawan yang kuat pula.

**Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan**

## PENDAHULUAN

Ketatnyapersaingan dalam industri *retail* harus mampu menciptakan *brand image* dalam benak konsumen dengan memberikan produk yang berkualitas, harga kompetitif, kenyamanan dan kepuasan konsumen. Kepuasan tercapai apabila konsumen mendapatkan pelayanan yang sesuai dengan harapan dan kebutuhan (Utomo, 2010:77). Motivasi kerja diberikan sebagai daya pendorong bagi karyawan untuk mengerahkan kemampuan, keahlian, keterampilan, tenaga dan waktu dalam melakukan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan kewajibannya, sehingga tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai (Suwati, 2013:43). Pemberian motivasi kerja kepada karyawan dapat dilakukan dengan pemenuhan kebutuhan sebagai dasar dalam melakukan kerja dan komunikasi persuasif, sehingga karyawan memiliki motivasi yang tinggi dan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Kepuasan karyawan bersifat subyektif karena dipengaruhi oleh faktor yang ada dalam diri karyawan (kecerdasan (IQ), kecakapan, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman, masa kerja, kepribadian, emosi, persepsi, cara berpikir dan sikap) dan faktor pekerjaan (jenis, struktur organisasi, pangkat, golongan, kedudukan, mutu pengawasan, jaminan keuangan, kesempatan promosi, interaksi sosial dan hubungan kerja) (Brahmasari, 2005:125). Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan karyawan yang tidak puas akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya (Nasution, 2009:3). Kinerja karyawan merupakan tindakan yang dilakukan oleh karyawan dengan tujuan untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur melalui kuantitas, kualitas, jangka waktu, tingkat kehadiran dan kerjasama (Brahmasari, 2008:129). Giant *Hypermarket* sebagai salah satu merk PT. Hero Supermarket Tbk mencatat kinerja yang baik dengan peningkatan angka penjualan (15%) dan jumlah gerai (7 gerai) pada tahun 2012, serta hasil survey iklim kerja yang menunjukkan bahwa karyawan merasa bangga bekerja di PT Hero Supermarket Tbk. Strategi peningkatan kinerja karyawan terus dilakukan agar tercapai visi PT.

Hero Supermarket Tbk, seperti pemberian pelatihan karyawan terkait keterampilan dalam memberikan pelayanan dengan standar lebih tinggi, pelatihan manager gerai yang dilakukan setiap tahun, promosi jabatan untuk manager bagian yang telah memiliki pengalaman kerja setidaknya 3 tahun, serta kompetisi pelayanan pelanggan (Hero Group, 2012).

Giant hypermarket di Indonesia mulai beroperasi sejak 2 Agustus 2002 yang merupakan salah satu unit bisnis utama PT. Hero supermarket, Tbk., bersama dengan Hero supermarket, Giant supermarket, Apotik Guardian, Starmart Minimart, Shop In, dan Mitra Toko Diskon. Di Kota Malang sendiri Giant Hypermarket ada di beberapa wilayah, salah satunya ada di Mall Olympic Garden Lt 1 dan Lt. 2 yang terletak di Jl. Kawi No. 24 Malang.

## KAJIAN PUSTAKA

### Motivasi Kerja

Motivasi merupakan keinginan seseorang melakukan sesuatu akibat dorongan dari diri sendiri maupun dari luar diri karyawan. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan pegawai untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Dalam sebuah organisasi, pemimpin dalam hal ini dituntut memainkan peran yang lebih dalam memberikan rangsangan dan dorongan agar pegawainya semakin termotivasi dalam menghasilkan *output* yang memuaskan dan terus berusaha lebih meningkatkan lagi hasil kerjanya. Menurut Siagian (2004) dalam (Suwati, 2013:43) motivasi diberikan sebagai daya pendorong bagi karyawan untuk mengerahkan kemampuan, keahlian, keterampilan, tenaga dan waktu dalam melakukan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan kewajibannya, sehingga tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai. Motivasi menurut (Luthans, 2006) adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu.

Dari kedua pendapat ahli, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan untuk melakukan perbuatan

sebagai langkah pemenuhan kebutuhan, pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. Pemberian motivasi akan efektif apabila terdapat keyakinan dalam diri karyawan bahwa dengan tercapainya tujuan organisasi, maka tujuan pribadi ikut tercapai.

### **Pengukuran Motivasi Kerja**

Teori Hierarki Kebutuhan oleh Maslow dalam (Sudirman, 2013:49) merupakan kesenjangan antara kenyataan dan harapan yang dapat digolongkan menjadi 5 tingkatan, diantaranya :

- 1) Kebutuhan yang bersifat fisiologis (*physiological needs*)  
Kebutuhan mendasar untuk menunjang kebutuhan manusia, seperti makan, minum, perlindungan fisik, bernafas dan seks.
- 2) Kebutuhan akan rasa aman (*safety and security needs*) Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.
- 3) Kebutuhan sosial dan rasa memiliki (*social and belongingness*)  
Kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, serta mencintai dan dicintai.
- 4) Kebutuhan akan penghargaan (*prestige esteem needs*)  
Kebutuhan untuk dihormati dan dihargai orang lain.
- 5) Kebutuhan untuk mempertinggi kapasitas kerja (*self actualization*) Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, keahlian, dan potensi, seperti mengemukakan ide, penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh motivasi untuk memenuhi kebutuhan, seperti kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan social dan rasa memiliki, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan untuk mempertinggi kapasitas kerja. Kepuasan tercapai apabila apa yang didapatkan sesuai dengan harapan. Dari sinilah muncul perluasan makna motivasi, motivasi diartikan sebagai kehendak untuk mencapai status, wke uasaan dan pengakuan yang lebih tinggi atau basis untuk mencapai kesuksesan pada berbagai segi kehidupan melalui peningkatan kemauan dan kemampuan.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Robins (2008) dalam (Nasution, 2009:3) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan akibat adanya selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima dengan yang seharusnya terima. Seorang karyawan dalam suatu perusahaan mempunyai seperangkat keinginan, kebutuhan, dan hasrat yang menyatu dan membentuk suatu harapan yang diharapkan dapat terpenuhi di tempat kerja. Kepuasan kerja akan didapat apabila ada kesesuaian antara harapan pekerja dengan kenyataan yang didapat di tempat ia bekerja. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan karyawan yang tidak puas akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (2005:101), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan karyawan bersifat subyektif karena dipengaruhi oleh faktor yang ada dalam diri karyawan (kecerdasan (IQ), kecakapan, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman, masa kerja, kepribadian, emosi, persepsi, cara berpikir dan sikap) dan faktor pekerjaan (jenis, struktur organisasi, pangkat, golongan, kedudukan, mutu pengawasan, jaminan keuangan, kesempatan promosi, interaksi sosial dan hubungan kerja).

Berdasarkan definisi yang telah dijelaskan dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerja, sehingga manajemen harus senantiasa memperhatikan kepuasan kerja yang akan mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja dan masalah personalia lainnya. Kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan pengelolaan organisasi yang baik dan menjadi harapan manajemen.

### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Robbins (2001:149) dalam Tunjungsari (2011:5) mengemukakan bahwa variabel yang berhubungan dengan kepuasankerja, diantaranya:

#### **1) Pekerjaan yang menantang (*Mentality challenging*)**

Karyawan cenderung menyukai pekerjaan yang memberikan kesempatan dalam menggunakan keterampilan dan kemampuan,

serta menawarkan berbagai tugas, kebebasan dan umpan balik terhadap pekerjaan yang dilakukan.

- 2) **Ganjaran yang pantas (*Equitable rewards*)**  
Karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang adil, tidak meragukan dan sesuai dengan harapan.
- 3) **Kondisi kerja yang mendukung (*Supportive working*)**  
Karyawan sangat memperhatikan faktor-faktor lingkungan kerja seperti kenyamanan bekerja.
- 4) **Rekan kerja yang mendukung (*Supportive colleagues*)**  
Karyawan tidak hanya membutuhkan uang dan sesuatu yang dapat diukur, melainkan teman sebagai lawan dalam interaksi sosial dan pimpinan yang dapat bekerja sama dengan karyawan.

### Kinerja Karyawan

Menurut Brahmasari (2004:64), kinerja karyawan merupakan tindakan yang dilakukan oleh karyawan dengan tujuan untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur melalui kuantitas, kualitas, jangka waktu, tingkat kehadiran dan kerjasama. Menurut Miner (1990), kinerja merupakan perilaku nyata dalam melaksanakan tugas sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Penilaian kinerja berdasarkan pencapaian target selama periode waktu tertentu. Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan tindakan yang dilakukan oleh karyawan dengan tujuan menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan perannya dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur berdasarkan kuantitas, kualitas, jangka waktu, tingkat kehadiran dan kerjasama.

### Unsur Penilaian Kinerja Karyawan

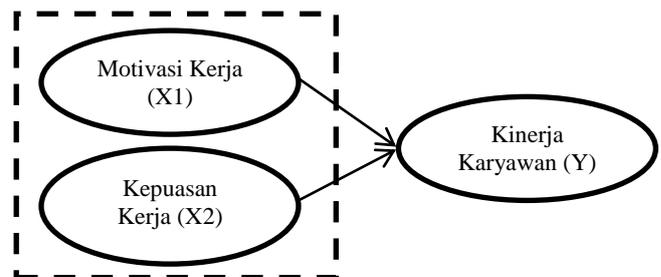
Menurut Bernardin dan Russel dalam Wahab (2012:40), penilaian kinerja sangat besar pengaruh terhadap karyawan maupun organisasi, sehingga diperlukan ukuran yang dapat digunakan sebagai acuan dalam penilaian kinerja yang memuat unsur-unsur sebagai berikut.

- 1) **Kuantitas (*Quantity*)**  
Perhitungan keluaran proses atau pelaksanaan kegiatan.
- 2) **Kualitas (*Quality*)**  
Menunjukkan mutu keluaran yang dihasilkan.
- 3) **Ketepatan waktu (*Timeliness*)**  
Kecepatan dalam melakukan pekerjaan dibandingkan dengan waktu yang direncanakan.

Berdasarkan pernyataan yang telah dijelaskan dapat disimpulkan bahwa kualitas kinerja karyawan dapat diukur berdasarkan kuantitas, kualitas, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan.

### MODEL HIPOTESIS

Berdasarkan landasan teori dan kerangka berpikir yang telah diuraikan di atas, maka model hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:



Gambar 1 Model Konsep

Keterangan :

- > Pengaruh Bersama-Sama
- > Pengaruh Sendiri-Sendiri

Berdasarkan landasan teori dan kerangka berpikir yang telah diuraikan di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

1. Pengaruh secara simultan peran Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Pengaruh secara parsial Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

### METODE PENELITIAN

#### Jenis Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang ini mengetahui rumusan masalah, sebab akibat variabel yang diteliti, penelitian menggunakan

(*explanatory*). Untuk mengumpulkan data menggunakan kuisioner yang disebarikan kepada responden yaitu karyawan Giant Mall Olympic Garden Malang yang berjumlah 100 orang. Skala yang digunakan untuk mengukur jawaban responden adalah skala ukur likert. Analisis data yang digunakan adalah Analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menunjukkan terdapat 32 orang responden berjenis kelamin laki-laki dan 68 orang responden berjenis kelamin perempuan. Dalam penelitian ini sebagian besar responden berusia antara 20 sampai dengan 30 tahun (75 dari 100). Responden sebagian besar mempunyai pendidikan terakhir SMA berjumlah 70 orang dari 100 orang. Diketahui juga dalam penelitian ini mayoritas responden mempunyai lama bekerja < 5 tahun (72 dari 100).

## ANALISIS LINIER BERGANDA

Tabel 1. Persamaan Regresi

Variabel Bebas	Variabel Terikat	Koefisien Regresi $\beta$	t-hitung	Sig. t	Ket.
Konstanta		1,389	5,034	0,000	-
Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	0,241	3,588	0,001	Signifikan
Kepuasan Kerja		0,411	6,264	0,000	Signifikan

Sumber: Data primer diolah 2017

Berdasarkan pada Tabel 1 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,389 + 0,241 + 0,411$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Koefisien regresi Motivasi Kerja ( $\beta_1$ ) sebesar 0,241, menunjukkan besarnya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, koefisien regresi bertanda positif menunjukkan Motivasi Kerja berpengaruh searah terhadap Kinerja Karyawan, yang berarti setiap peningkatan Motivasi Kerja akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan.

- 2) Koefisien regresi Kepuasan Kerja ( $\beta_2$ ) sebesar 0,411, menunjukkan besarnya pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, koefisien regresi bertanda positif menunjukkan Kepuasan Kerja berpengaruh searah terhadap Kinerja Karyawan, yang berarti setiap peningkatan Kepuasan Kerja akan menyebabkan peningkatan Kinerja Karyawan.

## Pengujian Hipotesis

### a. Uji F

Tabel 2. Uji F/Bersama-sama

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,653	2	2,827	50,449	.000 <sup>a</sup>
	Residual	5,429	97	,056		
	Total	11,082	99			

a. Predictors: (Constant), TX3 TX2TX1

b. Dependent Variable: TY1

Sumber: Data primer diolah 2016.

Berdasarkan Tabel 2 Hasil uji F diperoleh nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), jadi motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama secara statistik diterima.

### b. Uji t

#### (t test / Sendiri-Sendiri)

Dari hasil keseluruhan pada Tabel 1 dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara sendiri-sendiri. Dan dari sini dapat diketahui bahwa ketiga variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan adalah kepuasan kerja karena memiliki nilai Koefisien Regresi  $\beta$  paling besar.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Secara Simultan antara Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menyebutkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama sama antara motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh

terhadap kinerja karyawan dengan memberikan kontribusi terhadap kinerja sebesar 51%, sedangkan sisanya sebesar 49% dipengaruhi oleh faktor lain. Adanya pemberian motivasi ini berarti perusahaan telah memberikan kesempatan terhadap karyawan Giant Hypermarket Mall Olympic Malang sehingga karyawan bisa dan mampu mengembangkan kemampuannya. Untuk dapat mengembangkan dan memberdayakan Sumberdaya Manusia, diperlukan motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Armstrong (1998: 97) menyatakan bahwa seorang karyawan yang tidak puas atas pekerjaannya dapat dimotivasi bekerja lebih baik lagi untuk memperbaiki dirinya. Maka dengan adanya motivasi tinggi dan kepuasan kerja yang baik tercermin dari rasa tanggung jawab dan gairah kerja yang menciptakan suatu keinginan untuk bekerja dan memberikan sesuatu yang terbaik untuk pekerjaannya. Pentingnya motivasi dan kepuasan kerja menuntut pimpinan perusahaan untuk peka terhadap kepentingan karyawan. Pimpinan perusahaan melakukan pendekatan tidak hanya terhadap karyawan tetapi juga terhadap keluarga dan lingkungannya sehingga perusahaan mengetahui apa yang menyebabkan karyawan termotivasi dalam bekerja. Motivasi yang tepat dan baik dapat meningkatkan dan menumbuhkan semangat kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan, dan akan menambah semangat kerja karyawan dalam bekerja karena dengan adanya gaji atau upah yang sesuai bagi karyawan maka dengan demikian akan tercapai kinerja karyawan yang tinggi.

Motivasi dan kepuasan kerja merupakan faktor penentu dalam mencapai kinerja karyawan. Diharapkan dengan adanya motivasi dan kepuasan kerja dapat mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Banyak orang beranggapan bahwa kepuasan kerja karyawan lebih banyak ditemukan dengan tingginya tingkat upah dan aspek finansial lainnya. Hal ini merupakan anggapan yang kurang benar sebab masih banyak faktor lainnya yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja hal ini dibuktikan bahwa hubungan antar karyawan maupun antara pimpinan dan bawahan sangat menentukan tingkat kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para karyawan memandang pekerjaan

mereka. Peningkatan kepuasan kerja merupakan salah satu segi dari keefektifan perusahaan, keefektifan dalam suatu organisasi atau dalam perusahaan dapat dicapai melalui kelancaran proses komunikasi antar pihak dalam perusahaan yang pada akhirnya memperlancar perusahaan tersebut. Selain itu juga kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh promosi, menurut Flippo (dalam Siagian, 2002: 95) Promosi adalah kesempatan bagi karyawan untuk maju, mendapatkan kedudukan yang lebih tinggi dan biasanya disertai dengan gaji yang lebih besar atau lebih tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa promosi jabatan berhubungan erat dengan kepuasan kerja karyawan.

Menurut As'ad (1995: 104) pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, dan sebaliknya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Wahyuni (2009) dan Oktobriani (2011) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh secara Sendiri-Sendiri Variabel Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.**

### **a. Pengaruh Variabel Motivasi Kerjaterhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka mereka akan memiliki dorongan untuk mau menggunakan seluruh kemampuannya untuk bekerja. Ditunjukkan dengan nilai signifikansi  $t$  lebih kecil dari  $\alpha = 0,5$  ( $0,001 < 0,05$ ). Semakin tinggi bentuk motivasi yang diberikan maka semakin tinggi pula tingkat prestasi yang ada. Hal ini sesuai dengan pendapat Newstrom dan Davis (1997) dalam Riniwati (2011:50), yang menjelaskan secara matematik mengenai hubungan kinerja dan motivasi, dimana  $P = M \times$

A yang berarti peran motivasi dan kemampuan pada kinerja karyawan (kinerja) yang tinggi dan didukung pula akan keragaman yang diberikan berupa produktivitas yang lebih baik. Cara kerja motivasi dimulai dari seseorang yang secara sadar mengakui adanya suatu kebutuhan yang tidak terpenuhi. Kebutuhan tersebut dapat menciptakan suatu tujuan dan suatu tindakan yang diharapkan dapat menjadi sarana untuk mencapai tujuan. Apabila tujuan tercapai, maka kebutuhan akan terpenuhi, sehingga tindakan yang sama akan cenderung diulang apabila kebutuhan serupa muncul. Oleh karena itu motivasi dapat dikatakan sebagai bentuk dorongan, dorongan tersebut bertujuan untuk memberikan semangat yang dapat meningkatkan suatu kinerja seseorang, sehingga untuk kedepannya dapat memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan dapat membawa perusahaan atau organisasi pada suatu tujuan yang baik.

Karyawan Giant Hypermarket Mall Olympic Garden Malang yang termotivasi atau terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan maka karyawan tersebut akan memiliki semangat untuk mengerjakan tugasnya, dengan demikian karyawan akan dapat mencapai kinerja. Tinggi rendahnya motivasi yang diberikan pimpinan terhadap karyawan juga akan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan yang diperoleh karyawan, dimana karyawan yang mendapatkan motivasi tinggi maka kinerja karyawan akan tinggi pula. Begitu juga sebaliknya, apabila motivasi yang diberikan kepada karyawan rendah maka kinerja karyawan juga akan berkurang. Hasil penelitian ini mendukung dengan penelitian Safrinasari (2008), Wahyuni (2009) dan Oktobriani (2011) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **b. Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai signifikansi  $t$  lebih kecil dari  $\alpha = 0,5$  ( $0,000 < 0,05$ ). Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Safrinasari (2008), Wahyuni (2009) dan Oktobriani (2011) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada dasarnya kepuasan

kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja dan kinerja karyawan dikaitkan dengan perilaku kerja dalam cara-cara berikut: kualitas, kuantitas output, sama seperti perusahaan yang berkaitan langsung dengan usaha dan tujuan. Kepuasan kerja di satu sisi, secara seimbang dapat dikaitkan dengan kesukaan.

Mangkunegara (2004:17), menyatakan bahwa karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek dirinya menyokong dan sebaliknya. Jika aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas. Sedangkan Luthans (1995:114), menyatakan bahwa salah satu yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah pekerjaan itu sendiri (*the work itself*). Ukuran kepuasan kerja karyawan adalah mereka dapat menikmati terhadap pekerjaan yang mereka hadapi. Untuk bisa menyelesaikan tugas/kewajiban dengan baik dan tepat waktu. Hasil utama mereka dalam bekerja adalah kerja mereka sendiri, agar dapat merasakan itu mereka akan berusaha mengedepankan kinerja mereka diatas kepuasan yang mereka terima. Dengan membuat puas terhadap apa yang mereka kerjakan adalah kepentingan yang harus dijalankan, mereka akan berusaha melaksanakan tugas mereka dengan hati ikhlas, dan tugas yang diberi bukanlah merupakan beban yang harus ditanggung, tetapi merupakan kewajiban yang harus diselesaikan.

Kepuasan kerja akan berpengaruh sekali terhadap aktualisasi diri karyawan Giant Hypermarket Mall Olympic Garden Malang dengan tindakan penunjukan kemampuan dan keterampilan terhadap penyesuaian kerja. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja, mereka juga tidak akan memperoleh kematangan psikologis dan pada gilirannya akan mengalami frustrasi. Karyawan ini akan banyak melamun, mempunyai semangat kerja yang rendah, cepat lelah dan bosan, emosi tidak stabil, sering absen dalam tugas, dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang dilakukan, sedangkan karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran yang baik dari pada yang tidak mendapatkan kepuasan

kerja. Dengan adanya kepuasan kerja mempunyai arti yang sangat penting bagi kelangsungan kinerja, baik bagi karyawan maupun perusahaan dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan sebelumnya maka dari keseluruhan penelitian dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Giant Mall Olympic Garden Malang, ditunjukkan dengan nilai signifikansi  $F$  sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) dan mampu memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan 0,510 atau sebesar 51%. Sisanya 49% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Pengaruh secara parsial dapat diketahui bahwa Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Giant Mall Olympic Garden Malang, ditunjukkan dengan nilai signifikansi  $t$  sebesar 0,001 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0,001 < 0,05$ ) dengan koefisien regresi sebesar 0,241. Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Giant Mall Olympic Garden Malang, ditunjukkan dengan nilai signifikansi  $t$  sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) dengan koefisien regresi sebesar 0,411.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Sebaiknya pihak Giant Mall Olympic Garden Malang tetap mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja yang sudah baik agar kinerja karyawan dapat meningkat.
2. Mengingat Giant Mall Olympic Garden Malang telah mengeluarkan biaya cukup besar untuk kepuasan karyawan serta pemberian motivasi telah sesuai dengan sistem dan kebijakan yang ada, maka sudah menjadi

kewajiban jika karyawan memberikan timbal balik pada perusahaan dengan lebih meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan yang tinggi akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan pada akhirnya dapat membantu Giant Mall Olympic Garden Malang dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasi.

3. Disarankan kepada para pembaca yang kebetulan berminat meneliti kasus serupa, sebaiknya mengembangkan permasalahan dan mengembangkan variabel dengan disertai dukungan indikator-indikator yang lebih baik dan handal. Dengan demikian hasil yang diharapkan dapat mengungkap lebih banyak permasalahan dan memberikan temuan-temuan penelitian yang lebih berarti dan bermanfaat bagi banyak pihak

### DAFTAR PUSTAKA

- Brahmasari I.A., & Suprayetno, A. 2004. Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan (studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 10(2): 124-135.
- Hero Group. 2012. *Annual Report Hero for Everyone*. Jakarta.
- Luthans. 2006. *Perilaku Organisasi 10th*. Edisi Indonesia. Yogyakarta: ANDI.
- Mulyana, M. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Ritel dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Universitas Ibnu Khaldun, Bogor.
- Nasution, W.A. 2009. Pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap intensi turnover pada call center Telkomsel di Medan. *Jurnal MANDIRI*, 4(1): 1-11
- Oktobriani, T. 2011. *Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus : Karyawan PT. TELKOM Tbk Kandatel Malang)*. Universitas Brawijaya, Malang.
- Sudirman, F. 2013. Pemberian motivasi dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kuaro Kabupaten Paser. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 1(1): 46-55.
- Suwati, Y. 2013. Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1): 41 55.

Tunjungsari, P. 2011. Pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia Persero, *Universitas Komputer Indonesia* 1(1): 1 14

Utomo T.J. 2010. Lingkungan bisnis dan persaingan bisnis ritel (the business environment and the competition of retail business). *Fokus Ekonomi*, 5(1): 70 80.

Wahab, R.B. 2012. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar*. Universitas Hassanudin, Makassar.

Wahyuni, E. 2009. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Perusahaan JOB PERTAMINA-Petrochina East Java Tuban)*. Universitas Brawijaya, Malang.