

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI, DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus pada Karyawan Giant Ekspres PT. Hero Supermarket Tbk.
Cabang Dinoyo)**

Oleh

Faiqotul Khumaidah *)

Abd. Kodir Djaelani **)

M. Khoirul ABS *)**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Giant Ekspres PT. Hero Supermarket Tbk. Cabang Dinoyo baik secara parsial maupun bersama-sama. Populasi dan sampel adalah seluruh karyawan yang berjumlah 41 orang. Pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 14. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode sensus dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis penelitian.

Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara bersama-sama menunjukkan bahwa kepuasan kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Motivasi, Gaya kepemimpinan dan Kinerja Karyawan.



ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the influence of job satisfaction, motivation and leadership style on employee performance of PT. Hero Supermarket Tbk. Dinoyo branch either partially or together. The population and sample are all 41 employees. Data collection through questionnaire distribution. Data analysis in this research using SPSS version 14. Sampling technique using census method and data testing technique used in this research include validity test, reliability test, classical assumption test and multiple linear regression analysis, and hypothesis testing research.

The results showed that partially motivation does not significantly affect employee performance while job satisfaction and leadership style significantly influence employee performance. Together shows that job satisfaction, motivation and leadership style significantly influence employee performance.

Keywords: *Job Satisfaction, Motivation, Leadership Style and Employee Performance.*

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia di dalam suatu organisasi memegang peranan yang sangat penting, karena merupakan sumber yang mengendalikan, mempertahankan, dan mengembangkan organisasi dalam era globalisasi ini. Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia di kelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Demi tercapainya suatu organisasi, potensi sumber daya manusia yang ada dalam organisasi harus di manfaatkan dengan baik sehingga mampu memberikan *output* yang optimal. Dengan kata lain, keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang ada. Karyawan dapat bekerja dengan baik apabila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sedangkan organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya peningkatan kinerja karyawan akan memberikan dampak yang baik bagi organisasi untuk dapat bertahan dan bersaing dengan pesaing yang ada.

Suatu organisasi melakukan berbagai cara dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, dan terpenuhinya kepuasan yang dirasakan oleh karyawan dan gaya kepemimpinan seorang pemimpin organisasi. Faktor yang memberi pengaruh sangat besar terhadap kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan. Bahwa gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin dalam organisasi menggerakkan dan memberdayakan karyawannya dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Setiap pemimpin akan memperlihatkan suatu contoh yang baik agar sikap dan tindakannya mendapatkan pandangan yang nantinya akan menjadi sorotan untuk karyawan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi kerja seseorang untuk berprestasi, maka akan tercipta kepuasan kerja, sehingga produktivitas tercapai sebagai hasil kinerja karyawan.

Menurut Robbins (2006:213) mendefinisikan bahwa “Motivasi sebagai proses yang menentukan intensitas, arah, dan ketentuan individu dalam usaha mencapai sasaran”. Dengan adanya motivasi kerja akan mendukung peningkatan kerja dari karyawan tersebut dengan begitu dengan adanya motivasi karyawan berusaha lebih keras untuk menyelesaikan pekerjaannya. Kepuasan kerja juga penting diperhatikan untuk aktualisasi diri karyawan. Kepuasan kerja merupakan dambaan setiap individu yang bekerja, masing-masing karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda, semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan maka semakin tinggi kepuasan yang dirasakan. Menurut Husein (2008:213) kepuasan kerja adalah “perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya khususnya mengenai kondisi kerjanya dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya”. Membahas kepuasan kerja tidak akan terlepas

dengan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Agar kepuasan karyawan selalu konsisten maka setidaknya-tidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan di mana karyawan melaksanakan tugasnya misalnya rekan kerja, pimpinan, suasana kerja dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya.

RUMUSAN MASALAH

Dari uraian dari latar belakang tersebut, maka dalam penelitian ini masalah dirumuskan sebagai berikut.

1. Apakah kepuasan kerja, berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi, berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah gaya kepemimpinan, berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah kepuasan kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, motivasi, dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

MANFAAT PENELITIAN

1. Hasil penelitian ini dapat memberikan dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengolahan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.
2. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi tambahan atau untuk pengembangan ide-ide baru untuk penelitian selanjutnya, dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan atau instansi lain yang menghadapi masalah yang sama.

TINJAUAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

KINERJA KARYAWAN

Menurut Mangkunegara (2009:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diharapkan dan diberikan kepadanya”. Tiga faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan menurut Mathis & Jackson (2006:113), yaitu :

1. Kemampuan Individual
Kemampuan individual ini mencakup bakat, minat, dan faktor kepribadian.
2. Usaha yang dicurahkan
Usaha yang dicurahkan dari karyawan adalah etika kerja, kehadiran dan motivasinya.
3. Dukungan Organisasional

Dalam dukungan organisasional, perusahaan menyediakan fasilitas bagi karyawan meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi, dan manajemen.

Berdasarkan penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu atau kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang di akibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

KEPUASAN KERJA

“Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai suatu keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang mana para karyawan memandang dari sudut pandang pekerjaan mereka” (Handoko, 2001:193). Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Utami (2012) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

H₁: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

MOTIVASI

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2001:138). Hasil penelitian Wardhana (2014), secara parsial variabel motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, dibuktikan bahwa nilai t hitung $1,379 < t$ tabel $2,028$ dengan sig. $0,176 > 0,05$.

H₀: Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

GAYA KEPEMIMPINAN

Menurut Thoah (2010:49) mengemukakan bahwa “Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan”. Dengan kata lain gaya kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin dalam berperilaku terhadap bawahannya. Gaya kepemimpinan ini pada garis besarnya dilihat dari orientasi pimpinan pada tugas dan hasil kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari dkk. (2016), menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dari nilai signifikansi $0.016 < 0.05$.

H₃: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Giant Ekspres (PT. Hero Supermarket Tbk.) Cabang Dinoyo yang berjumlah 41 orang. Teknik pengam-bilan sampel dengan menggunakan metode sensus, yaitu keseluruhan

karyawan Giant Ekspres (PT. Hero Supermarket Tbk.) Cabang Dinoyo yang berjumlah 41 orang.

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

a. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

Kinerja adalah kemampuan karyawan dalam mencapai kerja yang dapat dipertanggung jawabkan. Kinerja sangat penting untuk mencapai tujuan dan akan mendorong seseorang untuk lebih baik lagi dalam mencapai tujuan. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan, adalah sebagai berikut :

- 1) Penyelesaian pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan.
- 2) Hasil kerja sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan.
- 3) Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 4) Kedisiplinan waktu masuk kerja.
- 5) Kemampuan untuk berkejasama dalam menyelesaikan pekerjaan.

b. Variabel Independen (X)

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah keadaan emosional seseorang yang bisa dilihat melalui tingkah laku, dan sikap baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja, adalah sebagai berikut :

- 1) Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan minat.
- 2) Besarnya gaji sesuai dengan beban tugas dan tanggung jawab pekerjaan.
- 3) Kesempatan untuk kenaikan jabatan (promosi).
- 4) Pemberian hadiah (*reward*) kepada bawahan.
- 5) Adanya perselisihan atau konflik dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Motivasi

Motivasi adalah suatu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan yang di inginkan. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi, adalah sebagai berikut :

- 1) Pemenuhan kebutuhan dari pendapatan gaji.
- 2) Penyediaan fasilitas keamanan kerja untuk menjaga keamanan kerja.
- 3) Kondisi lingkungan kerja memberikan kenyamanan dalam bekerja.
- 4) Pemberian penghargaan atas pekerjaan yang di lakukan.
- 5) Pemberian bimbingan dalam meningkatkan kemampuan.

3. Gaya Kepemimpinan

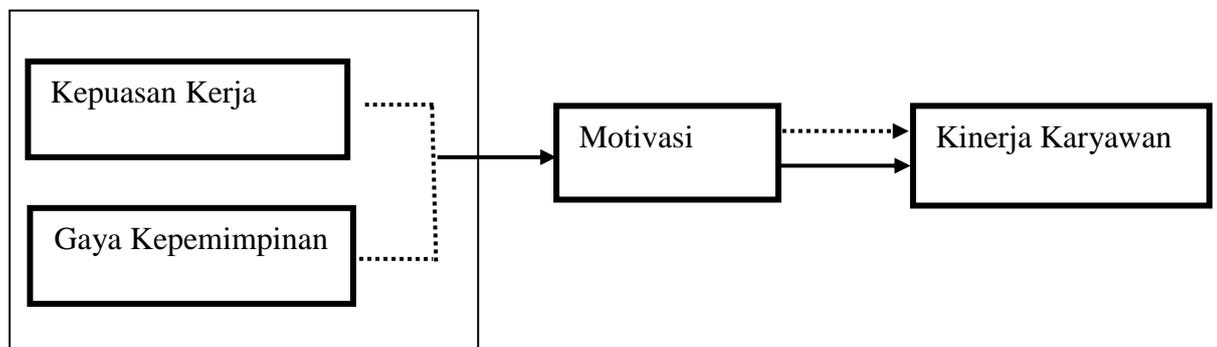
Gaya kepemimpinan adalah cara berperilaku yang khas dari seseorang pemimpin terhadap para anggota kelompoknya. Pada dasarnya kepemimpinan lahir dari suatu proses sejak menciptakan wawasan,

mengembangkan strategi, membangun kerjasama, dan mampu bertindak. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan, adalah sebagai berikut :

- 1) Keikutsertaan bawahan dalam pengambilan keputusan.
- 2) Pemberian motivasi kepada bawahan.
- 3) Pembinaan komunikasi terhadap bawahan.
- 4) Ketegasan atasan terhadap kinerja bawahan yang kurang baik.
- 5) Tanggung jawab dan kepedulian atasan kepada bawahan.
- 6) Pengendalian emosional dalam menghadapi masalah.

Model Penelitian

Berdasarkan tinjauan teori dan penelitian terdahulu, maka model penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1.1 Model Penelitian

METODE ANALISIS DATA

UJI INSTRUMEN PENELITIAN

a. Uji Validitas

Dalam uji validitas ini berfungsi untuk mengukur item pernyataan kuesioner (instrument penelitian) yang dimunculkan apakah sudah valid atau tidak. sehingga pernyataan tersebut mampu mengungkapkan variabel yang ada dalam penelitian ini. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka pernyataan kuesioner atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2006:41).

b. Uji Reabilitas

Uji reabilitas merupakan alat untuk mengukur kehandalan, ketetapan, atau keajegkan atau konsistensi suatu kuesioner. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronboch Alpha (α) $>$ 0,60 (Ghozali, 2006:42).

UJI NORMALITAS

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam modal regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2006:147). Untuk mengetahui data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak dapat menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Jika signifikansi atau nilai probabilitas > dari $\alpha = 0,05$, maka data tersebut berdistribusi normal.

UJI ASUMSI KLASIK

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi, yakni dengan melihat dari nilai tolerance, dan lawannya yaitu *variance inflation faktor* (VIF). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance < 0,10 atau sama dengan VIF > 10 (Ghozali, 2006:91).

b. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk memperkuat bahwa data bebas dari gangguan heteroskedastisitas, data diuji dengan metode Glejser karena jumlah sampel kurang dari 1000 responden. Apabila hasil dari uji Glejser (Glejser Test) kurang dari atau sama dengan 0,05 maka dapat disimpulkan data mengalami gangguan heteroskedastisitas dan sebaliknya Santoso (2007:208).

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Persamaan model regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta (nilai kinerja karyawan jika X_1 dan $X_2 = 0$)

β = Koefisien Regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

X_1 = Variabel Independen Kepuasan Kerja

X_2 = Variabel Independen Motivasi

X_3 = Variabel Independen Gaya Kepemimpinan

e = Standart Error (batas toleransi yang diijinkan karena kesalahan pengambilan sampel, misalnya 10%)

PENGUJIAN HIPOTESIS

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji t dan uji f antara lain:

a. Uji t

Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen X secara individual memengaruhi variabel Y.

b. Uji F

Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X_1 , X_2 , dan X_3) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan.

KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai (R^2) memiliki range antara nol hingga satu. Nilai (R^2) yang makin mendekati nol maka berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen semakin terbatas. Sementara nilai (R^2) yang makin mendekati satu berarti variabel-variabel independen makin memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006:83).

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

UJI INSTRUMEN PENELITIAN

a. Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	X1.1	0.695	0.312	Valid
	X1.2	0.635	0.312	
	X1.3	0.500	0.312	
	X1.4	0.410	0.312	
	X1.5	0.721	0.312	
Motivasi (X2)	X2.1	0.554	0.312	Valid
	X2.2	0.596	0.312	
	X2.3	0.716	0.312	
	X2.4	0.651	0.312	
	X2.5	0.405	0.312	
Gaya Kepemimpinan (X3)	X3.1	0.739	0.312	Valid
	X3.2	0.568	0.312	
	X3.3	0.450	0.312	
	X3.4	0.688	0.312	
	X3.5	0.679	0.312	
	X3.6	0.733	0.312	
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.626	0.312	Valid
	Y2	0.662	0.312	
	Y3	0.399	0.312	
	Y4	0.545	0.312	
	Y5	0.522	0.312	

Dari hasil analisis dibandingkan dengan r tabel. Nilai r tabel dengan signifikansi 5% (0,05) dengan uji dua sisi, jumlah sampel (N) = 60 dan

jumlah variabel independen penelitian (k) = 3. Maka besarnya (df) = $41 - 3 = 38$, sehingga didapat r tabel 0,312. Berdasarkan Tabel 1 tersebut dapat dilihat bahwa semua pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur dalam penelitian ini atau dengan kata lain adalah valid. Dalam hal ini dapat dibuktikan dengan semua nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel.

b. Uji Reabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0.730	Reliabel
Motivasi (X2)	0.725	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X3)	0.758	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.704	Reliabel

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh variabel mempunyai Cronboch Alpha > 0,06. Sehingga dapat dikatakan seluruh item pernyataan dalam kuesioner yang digunakan dapat diandalkan (reliabel) atau layak digunakan sebagai alat ukur.

UJI NORMALITAS

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

		RASIDUAL
N		41
Normal Parameters(a,b)	Mean	,0000
	Std. Deviation	,91097
Most Extreme Differences	Absolute	,117
	Positive	,117
	Negative	-,109
Kolmogorov-Smirnov Z		,747
Asymp. Sig. (2-tailed)		,632

Berdasarkan tabel 3 menyatakan bahwa hasil perhitungan diperoleh nilai signifikan (Asymp. Sig. (2-tailed)) sebesar 0,632 yang dapat diartikan bahwa signifikansi lebih besar 0,05 ($0,632 > 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai residual tersebut berdistribusi normal.

UJI ASUMSI KLASIK

a. Uji Multikolinearitas

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0.737	1.356	Tidak ada Masalah Multikolinieritas
Motivasi (X2)	0.701	1.426	Tidak ada Masalah Multikolinieritas
Gaya Kepemimpinan (X3)	0.708	1.412	Tidak ada Masalah Multikolinieritas

Dari hasil uji pada tabel 4 dapat diambil kesimpulan nilai nilai VIF semua variabel < 10 dan nilai tolerance semua variabel > 0.10, sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi tidak terdapat masalah multikolinieritas. Sehingga model regresi ini sudah dapat dikatakan baik dan layak untuk penelitian.

b. Uji Heterokedasitas

Tabel 5
Hasil Uji Heterokedasitas

Variabel Bebas	Sig.	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0.690	Tidak Ada Masalah Uji Heteroskedastisitas
Motivasi (X2)	0.590	Tidak Ada Masalah Uji Heteroskedastisitas
Gaya Kepemimpinan (X3)	0.154	Tidak Ada Masalah Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 5 tersebut diketahui bahwa masing-masing variabel bebas memiliki signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Tabel 6
Hasil Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,355	2,346		3,134	,003
	X1	,369	,108	,431	3,408	,002
	X2	-,055	,110	-,064	-,495	,624
	X3	,290	,076	,493	3,818	,000

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat disusun persamaan regresi linier berganda, sebagai berikut:

$$Y = 7,355 + 0,369 X_1 - 0,055 X_2 + 0,290 X_3 + e$$

PENGUJIAN HIPOTESIS

a. Uji t-statistik

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa hasil pengujian diperoleh nilai koefisien variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,369 dengan nilai signifikansi sebesar 0.002 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian diperoleh nilai koefisien variabel Motivasi sebesar - 0,055 dengan nilai signifikansi sebesar 0,624 lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_2 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Giant Ekspres PT. Hero Supermarket Cabang Dinoyo Tbk. disebabkan sikap karyawan itu sendiri karena, sikap karyawan yang kurang menanggapi adanya motivasi yang telah diberikan. Sehingga ada tidaknya motivasi tidak akan memengaruhi kinerja karyawan.

Sedangkan hasil pengujian nilai koefisien variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 3,818 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji F

Tabel 7
Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42,854	3	14,285	15,922	,000(a)
	Residual	33,195	37	,897		
	Total	76,049	40			

Berdasarkan tabel 7 hasil tersebut diperoleh nilai F uji sebesar 15,922. Pada derajat bebas (df1) = 3 dan (df2) = 41-3 = 38, sedangkan F tabel dengan probabilitas 0,05 adalah 2,85 dengan demikian F hitung = 15,922 > F tabel = 2,85 tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena probabilitas signifikansi lebih kecil dengan sig. 0,05 maka model regresi dapat dipergunakan untuk memprediksi kinerja karyawan Giant Ekspres PT. Hero Supermarket Tbk. Cabang Dinoyo, dengan kata lain bahwa kepuasan kerja (X_1), motivasi (X_2) dan gaya kepemimpinan (X_3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh

terhadap kinerja karyawan Giant Ekspres PT. Hero Supermarket Tbk. Cabang Dinoyo. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H_4) dapat diterima.

KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Tabel 8
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,751(a)	,564	,528	,94718

Berdasarkan tabel 8 dapat disimpulkan bahwa hubungan yang bersifat kuat antara variabel kepuasan kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan perolehan R sebesar 0,751. Dan nilai R^2 diperoleh 56,4 % hal tersebut menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh kepuasan kerja motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Giant Ekspres PT. Hero Supermarket Tbk. Cabang Dinoyo dijelaskan sebesar 56,4 %. Sedangkan sisanya sebesar 43,6 % dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Giant Ekspres PT. Hero Supermarket Tbk. Cabang Dinoyo.
- Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Giant Ekspres PT. Hero Supermarket Tbk. Cabang Dinoyo.
- Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Giant Ekspres PT. Hero Supermarket Tbk. Cabang Dinoyo.
- Kepuasan kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Giant Ekspres PT. Hero Supermarket Tbk. Cabang Dinoyo.

Keterbatasan

Penelitian ini tidak lepas dari keterbatasan maupun kelemahan. Adapun keterbatasan yang ditemukan dalam penelitian ini adalah sebagian responden mengisi kuesioner penelitian ini dalam keadaan sibuk bekerja. Sehingga responden kurang fokus dalam menanggapi pernyataan yang ada dalam kuesioner penelitian. Selain itu, keterbatasan penelitian menggunakan kuesioner terkadang data dalam penelitian ini kurang menggambarkan kon-disi dalam jangka waktu yang lebih panjang.



Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dari hasil penelitian, maka diajukan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

- a. Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan semua hal yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti memberikan motivasi kepada karyawan secara berkala sebagai pemberian semangat dalam menjalankan pekerjaan, selalu menciptakan suasana kerja yang harmonis sehingga dengan demikian tujuan perusahaan dapat tercapai dengan yang diinginkan.
- b. Bagi peneliti selanjutnya tentang kinerja karyawan dapat digunakan variabel yang lain, karena dalam penelitian ini presentase sumbangan pengaruh kepuasan kerja motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 56,4 % sedangkan sisanya sebesar 43,6 % dipengaruhi variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2006. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T Hani. 2001. “Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia”. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Husein, Umar. 2008. “Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis”. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar P. 2009. “Evaluasi Kerja Sumber Daya Manusia”. Bandung: PT. Rafika Aditama.
- Mathis, Robert L Jackson, Jhon H. 2006. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen. P. 2008. “Pelaku Organisasi”. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Gramedia.
- Santoso, Singgih. 2007. “Statistik Diskriptif: Konsep dan Aplikasi Dengan Menggunakan Microsoft Excel dan SPSS. Yogyakarta: ANDI.
- Sari Endang K, Minarsih M., & Gagah E. 2016. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PD. BKK Dempet Kabupaten Demak”. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang.
- Siagian, Sondang P. 2001. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Thoha, Miftah. 2010. “Kepemimpinan dan Manajemen”. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Utami, Tien .2012. “Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Primissima di Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta”. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta .

*) Faiqotul Khumaidah adalah Ullumnus Fakultas Ekonomi Unisma

***) Abd. Kodir Djaelani, Dosen tetap Fakultas Ekonomi Unisma

****) M. Khoirul ABS, Dosen tetap Fakultas Ekonomi Unisma

