

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Suatu Studi Pada Toserba Gunasalma Panumbangan)

Gunawan Herlambang¹, Sukomo², Nina Herlina³
Fakultas Ekonomi Universitas Galuh
_____@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh belum optimalnya kinerja karyawan Toserba Gunasalma Panumbangan yang diakibatkan oleh belum optimalnya kepuasan kerja karyawan serta belum optimalnya motivasi berprestasi pada karyawan Toserba Gunasalma. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: 1) Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Toserba Gunasalma Panumbangan?; 2) Seberapa besar pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan pada Toserba Gunasalma Panumbangan?; 3) Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan pada Toserba Gunasalma Panumbangan?. Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui: 1) Besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Toserba Gunasalma Panumbangan; 2) Besarnya pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan pada Toserba Gunasalma Panumbangan; 3) Besarnya pengaruh kepuasan kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan pada Toserba Gunasalma Panumbangan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian survey *explanatory* dengan pendekatan data kuantitatif. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perusahaan Dagang Toserba Gunasalma Panumbangan sebanyak 34 karyawan, ukuran sampel yang dipilih adalah sebanyak 34 orang. Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik yaitu studi kepustakaan, studi lapangan dan penyebaran angket.

Hasil penelitian sebagai berikut: 1) Kepuasan kerja pada Toserba Gunasalma Panumbangan selama ini adalah tinggi. Selanjutnya berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Toserba Gunasalma Panumbangan. Artinya jika kepuasan kerja karyawan meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Adapun besarnya pengaruh sebesar 26,31%; 2) Motivasi berprestasi pada Toserba Gunasalma Panumbangan selama ini adalah tinggi. Selanjutnya berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan pada Toserba Gunasalma Panumbangan. Artinya jika kepuasan motivasi berprestasi karyawan meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Adapun besarnya pengaruh sebesar 80,28%; 3) Kinerja karyawan pada Toserba Gunasalma Panumbangan selama ini adalah sangat tinggi. Selanjutnya berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan pada Toserba Gunasalma Panumbangan. Artinya jika kepuasan kepuasan kerja dan motivasi berprestasi karyawan meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Adapun besarnya pengaruh sebesar 81,6%.

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

PENDAHULUAN

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, factor manusia merupakan masalah utama di setiap kegiatan yang ada didalamnya. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota

perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang sesuai dengan tugas dan perannya sesuai dengan tujuan organisasi yang dihubungkan dengan standar kinerja tertentu dari perusahaan dimana individu itu bekerja.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh Toserba Gunasalma Panumbangan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Penurunan hasil penilaian indikator-indikator kinerja karyawan dapat menjadi petunjuk adanya symptom/gejala yang menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil.

Fenomena motivasi kerja di Perusahaan Dagang Toserba Gunas Salam Panumbangan adalah sebagian karyawan berpendapat masih belum adanya sebuah penghargaan bagi karyawan yang telah berkerja secara maksimal, serta masih kurangnya bimbingan dari atasan seperti diberi tugas yang baru tetapi tidak ada arahan terlebih dahulu dari atasan, sehingga karyawan harus mampu menyelesaikan pekerjaan itu sendiri tanpa tau apa yang diinginkan atasan tersebut padahal supervisi yang baik dapat menunjang motivasi karyawan itu sendiri.

Fenomena kepuasan kerja di Perusahaan Dagang Toserba Gunasalma Panumbangan diketahui bahwa ada beberapa karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja sehingga timbul sikap atau tingkah laku negatif wawanacara ini dilakukan dengan karyawan toserba, diantaranya tidak mengerjakan pekerjaan tepat waktu, sering datang terlambat, dan tidak hadir tanpa pemberitahuan, dan juga ada beberapa karyawan merasa perusahaan tidak memperhatikan hasil kerjanya sehingga menimbulkan rasa frustrasi.

Motivasi merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri

pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi, sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Permasalahan yang diperoleh sementara berdasarkan wawancara atau tanya jawab dengan karyawannya terjadi tindakan kemangkiran ini merupakan tindakan ketidakhadiran karyawan atas hasil bekerjanya. Wawancara ini dilakukan dengan beberapa karyawan Toserba Gunasalma dan pimpinannya, berkenaan dengan hal tersebut berdasarkan penuturan dari manajer bahwa alasan karyawan melakukan tindakan kemangkiran salah satunya adalah karyawan sudah merasa jenuh, dan bosan dengan pekerjaannya sehingga motivasi kerja karyawan kurang baik dan tidak disiplin, atau tidak semua karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai tanggungjawabnya. Berikut hasil rekapan kartu absensi ketok karyawan Gunasalma Panumbangan pada akhir Desember 2021 :

Tabel 1.1
Data Kehadiran Karyawan Toko Gunasalma Panumbangan
Bulan Desember 2020

No	Nama	Jabatan	Hadir (%)	Tidak Hadir (%)	Durasi Terlambat masuk
1.	Dian Herdiana	Kepala Toko	100,00%	0,00%	-
2.	Yaya Kuswaya	Wakil Kepala Toko	100,00%	0,00%	-
3.	Ipan Sopian	Kepala Counter	100,00%	0,00%	48 menit
4.	Ajat Sudrajat	Kepala Counter	100,00%	0,00%	-
5.	Gilang Rahayu K	Wk. Kepala Counter	96,30%	3,70%	45 menit
6.	Eka Susanto	Wk. Kepala Counter	100,00%	0,00%	-
7.	Asep Aripin	Kep. Gudang	100,00%	0,00%	25 menit
8.	Alfin Nurihsan	Wk. Kep. Gudang	100,00%	0,00%	40 menit
9.	Yani Suryani	Kepala Lantai 2	100,00%	0,00%	-
10.	Sukmawati	Wk. Kep. Lantai 2	100,00%	0,00%	-
11.	Ulfah Supiah	Adv	100,00%	0,00%	-
12.	M. Agus	Adv	100,00%	0,00%	-
13.	Siti Sartika	Pramuniaga	100,00%	0,00%	-
14.	Puji Andini	Pramuniaga	92,60%	7,40%	45 menit
15.	Apriyanti	Pramuniaga	85,20%	14,80%	24 menit
16.	Rismawati	Pramuniaga	100,00%	0,00%	-
17.	Adi Hendrian	Pramuniaga	92,60%	7,40%	35 menit
18.	Asep Saepuloh	Pramuniaga	100,00%	0,00%	-
19.	Ramdani	Pramuniaga	100,00%	0,00%	-
20.	Cucu Cahyadi	Pramuniaga	100,00%	0,00%	-
21.	Cucu Hidayat	Pramuniaga	100,00%	0,00%	-
22.	Samiaji Saputra	Pramuniaga	100,00%	0,00%	-
23.	Yadi Mulyadi	Pramuniaga	100,00%	0,00%	-
24.	Nenden Siti M	Kep Kasir	92,60%	7,40%	35 menit
25.	Utari Silvia	Wk. Kep. Kasir	100,00%	0,00%	45 menit
26.	Citra Indah L	Kasir	96,30%	3,70%	45 menit
27.	Rita Cahyati	Kasir	100,00%	0,00%	30 menit

No	Nama	Jabatan	Hadir (%)	Tidak Hadir (%)	Durasi Terlambat masuk
28.	Yesi Wandriani A	Kasir	100,00%	0,00%	-
29.	Elis Lisnawati	Kasir	85,20%	14,80%	35 menit
30.	Sari Kosyariah	Kasir	100,00%	0,00%	-
31.	Messya Meilani	Kasir	96,30%	3,70%	35 menit
32.	Amelia Nur:Aeni	Kasir	100,00%	0,00%	-
33.	Dede Sulaeman	Security	100,00%	0,00%	-
34.	Yudha Prasetya	Security	100,00%	0,00%	-

Sumber : Data Sekunder, 2021 diolah

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa hasil rekapan kartu absensi ketok masing-masing karyawan Toko Gunasalma membuktikan bahwa masih ada karyawan Toko Gunasalma yang belum mematuhi peraturan yang berlaku, khususnya peraturan yang diberlakukan dalam mematuhi jadwal/jam kantor. Karyawan Toko Gunasalma sudah mengetahui peraturan dan konsekuensinya jika melanggar peraturan akan tetapi masih ada yang melanggarnya.

Berdasarkan uraian diatas dan dihubungkan dengan permasalahan yang terjadi maka penulis tertarik untuk membahas hal tersebut ke dalam penelitian dengan judul : **Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi pada Toserba Gunasalma Panumbangan).**

LANDASAN TEORI

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Konsep *value theory* dalam Zahra dan Hidayat (2017 : 2) bahwa: “Kepuasan kerja terjadi pada tingkatan di mana hasil pekerjaan diterima individu seperti yang diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, maka akan semakin puas. Semakin sedikit orang menerima hasil, maka akan kurang puas”.

Menurut Handoko (2009:87) menyatakan : “Kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya yang dapat meningkatkan kinerja pegawai”.

Pengaruh Motivasi Berprestasi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada pencapaian tujuan mencapai sasaran kepuasan. Pendapat lain yang disampaikan oleh Nimran (2015 : 47) menjelaskan bahwa: “Motivasi merupakan keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang yang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil”. Hasil-hasil yang dimaksud dapat berupa produktivitas, kehadiran, atau perilaku kerja kreatifnya.

Handoko (2012: 156) yang menyatakan bahwa : “Motivasi berprestasi memiliki hubungan dengan lingkungan kerja sehingga untuk meningkatkan hasil kerja maka motivasi memiliki pengaruh penting terhadap kinerja pegawai karena berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan juga oleh motivasi berprestasi pegawai karena dengan adanya daya perangsang maka akan membuat pegawai menjadi lebih tersemangati untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik”.

Dengan demikian maka tingginya motivasi berprestasi dan disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi baik. Dorongan motivasi tersebut pada akhirnya akan membantu karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian survey explanatory dengan pendekatan data kuantitatif. Adapun operasionalisasi variabel pada tabel berikut :

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
1. Variabel Independen (X ₁): Kepuasan kerja	Kepuasan kerja adalah sejauhmana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya.” Effendi (2015:291)	1. Kepuasan terhadap gaji 2. Kepuasan terhadap promosi 3. Kepuasan terhadap rekan kerja 4. Kepuasan terhadap atasan	Ordinal
2. Variabel Independen (X ₂):	Motivasi berprestasi adalah suatu dorongan yang terdapat dalam diri yang selalu berusaha	1. Mandiri 2. Tanggung Jawab 3. Berani menghadapi	Ordinal

Motivasi Berprestasi	atau berjuang untuk meningkatkan atau memelihara kemampuan setinggi mungkin dalam semua aktivitas dengan menggunakan standar keunggulan. (Hechausen (dalam Djaali, 2017: 103)	risiko 4. Memiliki rasa percaya diri	
3. Variabel Dependen (Y): Kinerja karyawan	Kinerja karyawan adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. (Mangkunegara 2016:67)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Keandalan 4. Sikap	Ordinal

Adapun populasi yang diambil dalam penelitian ini seluruh karyawan Perusahaan Dagang Toserba Gunasalma Panumbangan sebanyak 34 karyawan. Adapun besarnya sampel dalam penelitian ini adalah 34 orang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Toserba Gunasalma Panumbangan

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional atau perasaan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kinerja karyawan dikatakan baik, apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan juga semakin baik. Dengan kata lain, kinerja karyawan yang baik dapat dipengaruhi kepuasan kerja pada diri karyawan. Dengan demikian kepuasan kerja dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk mendongkrak kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat diperoleh berupa gaji pokok, kompensasi, peluang kenaikan gaji, peluang promosi jabatan, penghargaan, perjalanan ke luar negeri, hubungan kerja dan lain sebagainya.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Gibson dan Wibowo (2011 : 509) secara jelas menggambarkan bahwa: “Adanya hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dan kinerja”. Selanjutnya Handoko (2009:87) yang menyatakan: “Kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang

terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya yang dapat meningkatkan kinerja pegawai”.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kepuasan kerja karyawan pada Toserba Gunasalma Panumbangan adalah tinggi. Adapun skor indikator yang tertinggi adalah pada indikator kepuasan kerja terhadap atas dengan rata-rata skor 141, sementara skor indikator terendah yaitu pada indikator kepuasan terhadap gaji dengan rata-rata skor 117.

Begitu pula berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Toserba Gunasalma Panumbangan dengan hasil uji korelasi sebesar 0,513 yang memiliki tingkat hubungan cukup kuat dan dengan tingkat pengaruh sebesar 26,31%. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis bahwa korelasi dapat dikatakan signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan α (alpa) untuk uji dua pihak dan $dk = n-2$ (32). Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bobot $t_{hitung} = 3,380$ sedangkan bobot $t_{tabel} = 2,035$, dengan demikian kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toserba Gunasalma Panumbangan. Artinya hipotesis yang penulis ajukan dapat diterima/teruji kebenarannya.

Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Karyawan pada Toserba Gunasalma Panumbangan

Tercapainya kinerja suatu organisasi tidak terlepas dari motivasi yang dimiliki untuk lebih berprestasi dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugasnya. Dengan memiliki motivasi berprestasi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan, motivasi untuk lebih berprestasi akan membuat pegawai lebih semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dan kemudian hasil pekerjaannya pun dapat sesuai dengan target kerja yang telah ditetapkan dalam program kerja.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Handoko (2012: 156) yang menyatakan bahwa: “Motivasi berprestasi memiliki hubungan dengan lingkungan kerja sehingga untuk meningkatkan hasil kerja maka motivasi memiliki pengaruh penting terhadap kinerja pegawai karena berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan juga oleh motivasi berprestasi pegawai karena dengan adanya daya perangsang maka akan membuat pegawai menjadi lebih tersemangati untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik”.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa motivasi berprestasi pada Toserba Gunasalma Panumbangan adalah tinggi. Adapun skor indikator tertinggi yaitu pada indikator memiliki rasa percaya diri dengan rata-rata skor 141, sementara skor indikator terendah yaitu pada indikator tanggung jawab dengan rata-rata skor 131,5.

Begitu pula berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji korelasi sebesar 0,896 yang memiliki tingkat hubungan sangat kuat dan dengan tingkat pengaruh sebesar 80,28%. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis bahwa korelasi dapat dikatakan signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan α (alpa) untuk uji dua pihak dan $dk = n-2$ (32). Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bobot $t_{hitung} = 11,42$, sedangkan bobot $t_{tabel} = 2,035$, dengan demikian diketahui bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toserba Gunasalma Panumbangan. Artinya hipotesis yang diajukan dapat diterima/teruji kebenarannya.

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Karyawan pada Toserba Gunasalma Panumbangan

Kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan seorang karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan. Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang sesuai dengan tugas dan perannya sesuai dengan tujuan organisasi yang dihubungkan dengan standar kinerja tertentu dari perusahaan dimana individu itu bekerja. Mengukur keberhasilan suatu organisasi didasarkan pada pencapaian kinerja sesuai dengan rencana yang telah ditentukan, pencapaian kinerja menunjukkan bahwa system manajemen organisasi berjalan dengan baik sehingga meningkatkan kepercayaan organisasi internal dan eksternal.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan dambaan setiap individu yang sudah bekerja. Masing-masing karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan tersebut maka semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan yang akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi berprestasi, motivasi berprestasi pegawai dalam bekerja di suatu organisasi yang baik akan memberikan dampak positif, baik bagi diri individu maupun pihak

organisasi. Sikap positif yang ditunjukkan oleh pegawai terhadap organisasi merupakan cerminan motivasi berprestasi pada diri pegawai yang tinggi.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Handoko (2009:87) yang menyatakan: “Kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya yang dapat meningkatkan kinerja pegawai”.

Masih menurut Handoko (2012: 156) yang menyatakan bahwa: “Motivasi berprestasi memiliki hubungan dengan lingkungan kerja sehingga untuk meningkatkan hasil kerja maka motivasi memiliki pengaruh penting terhadap kinerja pegawai karena berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan juga oleh motivasi berprestasi pegawai karena dengan adanya daya perangsang maka akan membuat pegawai menjadi lebih tersemangati untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik”.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kinerja karyawan pada Toserba Gunasalma Panumbangan adalah sangat tinggi. Adapun skor indikator yang tertinggi adalah pada indikator sikap dengan rata-rata skor 150, sementara skor indikator terendah yaitu pada indikator kualitas kerja dengan rata-rata skor 146.

Begitu pula berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa kepuasan kerja dan motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji korelasi sebesar 0,905 atau memiliki tingkat hubungan sangat kuat dan tingkat pengaruh sebesar 81,96%. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis bahwa korelasi dapat dikatakan signifikan apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh bobot F_{hitung} 70,42 sedangkan bobot F_{tabel} pada α 0.05 dan $dk = 34-2-1 = 31$ diperoleh F_{tabel} 3,31. Jadi nilai $F_{hitung} >$ dari nilai F_{tabel} . Dengan demikian dari hasil perhitungan diketahui bahwa kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toserba Gunasalma Panumbangan. Artinya hipotesis yang diajukan dapat diterima/teruji kebenarannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja pada Toserba Gunasalma Panumbangan selama ini adalah tinggi. Selanjutnya berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Toserba Gunasalma Panumbangan. Artinya jika kepuasan kerja karyawan meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Adapun besarnya pengaruh sebesar 26,31%.
2. Motivasi berprestasi pada Toserba Gunasalma Panumbangan selama ini adalah tinggi. Selanjutnya berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan pada Toserba Gunasalma Panumbangan. Artinya jika kepuasan motivasi berprestasi karyawan meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Adapun besarnya pengaruh sebesar 80,28%.
3. Kinerja karyawan pada Toserba Gunasalma Panumbangan selama ini adalah sangat tinggi. Selanjutnya berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan pada Toserba Gunasalma Panumbangan. Artinya jika kepuasan kepuasan kerja dan motivasi berprestasi karyawan meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Adapun besarnya pengaruh sebesar 81,6%.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Handoko, Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hasibuan, Malayu SP. 2013. *Organisasi Dan Motivasi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Irham Fahmi, 2012. *Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi, cetakan ke 2*. Bandung: Alfabeta.
- Iskandar, 2008. *Metodologi Penelitian Pendidikan DAN Sosial (kuntitatif dan kualitatif)*. Jakarta: Gaung Perssada Press.

- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Yogyakarta: CV. Andi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. dan Judge T.A. 2001. *Organizational Behavior (terjemahan), Edisi 12*. Jakarta: Salemba 4.
- Siagian, Sondang P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*, Bandung : Alfabeta
- Veithzal, R. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Bandung: RemajaRosda Karya.
- Winardi, J. 2017. *Memotivasi Pemotivasian*. Jakarta: Grafindo Persada