



# Jurnal Sosio Sains

<http://journal.ildikti9.id/sosiosains>

Vol 8, No, 2, Oktober 2022, pp 203-210  
p-ISSN:2088-8589 dan e-ISSN: 2656-727X



## Hubungan Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hypermart Maluku City Mall Ambon

\* Johny Urbanus Lesnussa

\*Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Trinitas Ambon

\*Email Korespondensi: [Johnlesnussa@gmail.com](mailto:Johnlesnussa@gmail.com)

### Artikel info

#### Artikel history:

Submission; 20-06-2022

Received; 27-07-2022

Revised: 05-08-2022

Accepted: 11-08-2022

#### Keywords:

Work Motivation Work  
Goals; Employee  
Performance

#### Kata Kunci:

Motivasi Kerja;  
Kepuasan Kerja;  
Kinerja karyawan

**Abstract:** *This study aims to determine the relationship between motivation, job satisfaction and employee performance at Hypermart Maluku City Mall Ambon. This study uses a quantitative approach method. The population in this study amounted to 30 people. Analysis using multiple linear regression with the help of the SPSS software program includes validity testing, reliability testing, normality testing, Multicollinearity Test, F Test, T Test and Coefficient of Determination Test. performance of Hypermart Maluku City Mall Ambon employees. Variables Work Motivation and Job Satisfaction The regression coefficient is positive (+) indicating a unidirectional relationship, in other words, work motivation and satisfaction will increase employee performance at Hypermart Maluku City Mall Ambon. The correlation or relationship between Work Motivation and Job Satisfaction with Employee Performance is very strong at ( $r = 0.481$ ) and the coefficient of determination or R square number is 0.634 or 63.4 percent and the remaining 36.6 percent is influenced by other variables not examined in this research.*

**Abstrak:** *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hypermart Maluku City Mall Ambon. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 30 orang. Analisa dengan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program software SPSS diantaranya diuji validitas, uji reabilitas uji, uji normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji F, Uji T dan Uji Koefisien Determinasi. Dari hasil diatas menunjukkan bahwa secara bersama sama motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Hypermart Maluku City Mall Ambon. Variabel Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja koefisien regresi bertanda positif (+) menandakan hubungan yang searah, dengan kata lain Motivasi Kerja dan kepuasan akan meningkatkan kinerja karyawan pada Hypermart Maluku City Mall Ambon. Korelasi atau hubungan antara Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan adalah sangat kuat sekali sebesar ( $r = 0.481$ ) dan koefisien determinasi atau angka R square adalah sebesar 0,634 atau 63,4 persen dan sisanya 36,6 persen dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.*

**Corresponden author:**

Email: [Johnlesnussa@gmail.com](mailto:Johnlesnussa@gmail.com)

artikel dengan akses terbuka dibawah lisensi CC BY



## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi, untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan bisnis (Labola, 2019). Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerjanya buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang tidak menguntungkan (Rohida, 2018). Untuk mencapai tujuan suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem dengan memperhatikan beberapa aspek penting seperti kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, kinerja dan aspek-aspek lainnya (Prayogi, Lesmana & Siregar, 2019). Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya (Harahap, 2018).

Kinerja pegawai adalah hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan global yang sering berubah atau tidak stabil (Basna, 2019). Penilaian kinerja sangat dibutuhkan sebagai proses untuk mengukur atau mengevaluasi hasil pekerjaan yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi. Kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreativitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi (Rani & Mayasari, 2015). Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga dapat pada tingkatan individu, kelompok ataupun organisasi (Aisyah, 2006). Manajemen kinerja merupakan suatu proses yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu, sehingga kedua tujuan tersebut bertemu. Kinerja juga dapat merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur (Yuningsih, 2018).

Hypermarket merupakan tempat yang menjual berbagai kebutuhan konsumen. Dalam memenuhi kebutuhan konsumen suatu hypermarket harus memiliki pelayanan yang baik dari karyawannya (Dakhoir, 2018). Terdapat 5 lokasi hypermart diseluruh Indonesia dengan jumlah 54 kota dan salah satunya yaitu Maluku yang kini terdapat 2 Hypermart yaitu ACC (Ambon City Center) dan MCM (Maluku City Mall). Hypermart Ambon didesain dengan suasana hangat, menyenangkan dan bersahabat, konsep ini pun direspon baik oleh masyarakat di Kota Ambon. Hal tersebut juga tak lepas dari positioning yang ditetapkan oleh Hypermart Ambon sebagai "One stop shopping". Kehadiran hypermarket yang menggabungkan konsep one stop shopping & service yakni menggabungkan satu lokasi berbelanja dengan pelayanan. Berbagai fasilitas dan promosi yang disediakan, Hypermart Ambon juga memberikan kesan yang positif dibenak konsumen dan menarik perhatian konsumen untuk berkunjung ke Hypermart Ambon. Hypermart Ambon juga menciptakan diferensiasi yang sangat unik dengan cara memberikan kesan harga terjangkau sehingga konsumen tertarik untuk berbelanja, selain itu konsumen juga mendapatkan penghematan biaya belanja sehingga memberikan kesan kepedulian kepada konsumen dari segi biaya dan mendapatkan double hemat harga di Hypermart Ambon.

Menjaga motivasi karyawan itu sangat penting karena motivasi itu adalah motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan

sesuatu. Orang tidak akan melakukan sesuatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut. Robin dan Judge mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Dari definisi tersebut dapat dicermati bahwa motivasi menjadi bagian yang sangat penting yang mendasari individu atau seseorang dalam melakukan sesuatu atau mencapai tujuan tertentu yang diinginkan.

Masalah motivasi pada perusahaan haruslah dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam Manajemen Sumber Daya Manusianya (Riniawati, 2016). Perusahaan-perusahaan modern dewasa ini haruslah menjadikan karyawan sebagai aset, bukan lagi hanya sebagai alat produksi semata. Untuk itu perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat karyawan merasa nyaman, terpenuhi kebutuhannya, sehingga diharapkan motivasi mereka juga tetap terjaga untuk bersama-sama mencapai visi dan misi perusahaan. Kondisi-kondisi kondusif itu bisa bermacam-macam, tergantung pada karakteristik perusahaan itu masing-masing. Tapi secara umum diantaranya dapat berupa fasilitas yang disediakan, tingkat kesejahteraan yang memadai, jenjang karir yang jelas, peluang aktualisasi diri, kenyamanan dan keamanan dalam bekerja, jaminan hari tua dan lain lain. Kepuasan kerja dan motivasi kerja juga akan diteliti apakah mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada Hypermart Ambon sebagian dari kondisi-kondisi kondusif dalam menjaga motivasi karyawan itu juga sudah jadi perhatian oleh Divisi Sumber Daya Manusia / HRD nya. Diantaranya kesempatan untuk seleksi karir untuk jenjang yang lebih tinggi.

Dalam penulisan ini lebih memfokuskan permasalahan pada kondisi yang dialami oleh karyawan Hypermart, apakah karyawan merasa puas dengan kondisi gedung, penempatan karyawan pada bagian atau bidang kerja yang sama untuk rentang waktu yang cukup lama, akankah berpengaruh pada kepuasan kerja dan motivasi dari karyawan tersebut dalam bekerja, karena karyawan rentan sekali untuk mengalami kejenuhan akibat pekerjaan monoton yang dijalani. Bekerja pada bidang tugas yang sama untuk waktu yang panjang akan mudah membuat karyawan merasa bosan. Rutinitas kerja yang monoton setiap harinya, pada suatu waktu pasti akan sampai pada titik kejenuhan, yang dapat mengakibatkan karyawan tidak dapat dengan maksimal mengeluarkan kemampuan yang dimiliki untuk kemajuan perusahaan, karena mungkin mereka tidak lagi mempunyai motivasi yang cukup untuk perlu melakukan itu. Karena tahu posisi mereka tidak akan berubah, bisa menyebabkan karyawan tidak lagi punya minat dan kemauan untuk mengembangkan diri, dan pada titik tertentu mungkin saja menjadi tidak peduli dengan produk atau program yang ingin diekspos oleh perusahaan, sebab bagi mereka itu sama sekali tidak akan mempengaruhi posisi dan karir mereka. Kondisi ini bila tidak disikapi dengan baik oleh perusahaan akan menjadi bumerang bagi perusahaan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data, menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dan alat uji analisis data menggunakan linearitas regresi berganda, yaitu bertujuan untuk mengetahui dua variabel antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) yang akan dikenakan prosedur analisis statistik regresi apakah

menunjukkan hubungan yang linier atau tidak. Untuk keabsahan data, sebelum data diolah menggunakan, data lebih dahulu diuji dengan menggunakan uji validitas kuesioner dan uji realibilitas kuesioner.

## HASIL & PEMBAHASAN

Dari pernyataan pada kuesioner yang telah diajukan kepada responden diperoleh berbagai macam tanggapan terhadap variabel kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Berbagai tanggapan dari responden tersebut dapat disajikan sebagai berikut :

### Hasil Uji Analisis Data

#### a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas menguji valid atau tidaknya suatu kuesioner dilakukan dengan membandingkan hilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel dengan *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$  dengan  $\alpha$  0,05. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan nilai positif maka butir atau pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Tabel berikut menunjukkan uji validitas dari tiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu Motivasi (X1), Kepuasan kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dengan 30 responden.

Tabel 1: Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

Variable	No	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket
Motivasi Kerja	1	0.590	0.361	Valid
	2	0.533	0.361	Valid
	3	0.419	0.361	Valid
	4	0.801	0.361	Valid
	5	0.639	0.361	Valid
	6	0.437	0.361	Valid
Kepuasan Kerja	1	0.403	0.361	Valid
	2	0.433	0.361	Valid
	3	0.423	0.361	Valid
	4	0.488	0.361	Valid
	5	0.754	0.361	Valid
	6	0.749	0.361	Valid
Kinerja Karyawan	1	0.691	0.361	Valid
	2	0.431	0.361	Valid
	3	0.558	0.361	Valid
	4	0.534	0.361	Valid
	5	0.569	0.361	Valid
	6	0.622	0.361	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah peneliti, 2021.

Berdasarkan pada tabel di atas dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan tentang motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan mempunyai nilai  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  0.361 sehingga seluruh butir pernyataan dikatakan valid.

**Tabel 2: Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach' Alpha</i>	Keterangan
Motivasi Kerja	0,652	Reliabel
Kepuasan kerja	0,745	Reliabel
Kinerja karyawan	0,891	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah Peneliti, 2021

Dari hasil analisis dapat dilihat nilai dari variabel motivasi kerja 0,652, variabel kepuasan kerja sebesar 0,745, dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,891. Berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha* berada di atas 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian tersebut reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

### Asumsi Klasik

**Tabel 3: Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
	N	30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.61259614
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.130
	Positive	.121
	Negative	-.130
Test Statistic		.130
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		<b>.200<sup>c,d</sup></b>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, hasil pengujian *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menghasilkan *asymptotic significance*  $\geq 0,05$  ( $0,130 \geq 0,05$ ). Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi kenormalan.

Tabel 4: Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1	(Constant)	
	Motivasi Kerja	.995
	Kepuasan Kerja	.995

Sumber: Data Prpimer yang diolah Peneliti, 2021

Hasil dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan menggunakan SPSS 22 pada tabel di atas, nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,10 maka dapat disimpulkan bahwa antar variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas.

### b). Uji Regresi Berganda

Tabel 5: Hasil Uji t

Model	Unstandardid Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)				
	26.479	10.003		2.647	.000
	TOTMK	.163	.293	.106	.557
	TOTKK	.175	.251	.132	.696

Berdasarkan tabel output SPSS "*Coefficients*" diatas diketahui nilai signifikansi (sig) variabel (X1) motivasi kerja adalah sebesar 0,000 karena nilai sig. 0,000 < 0,005 maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama diterima. Artinya ada pengaruh antara kepuasan motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan nilai pada variabel kepuasan kerja (X2) adalah sebesar 0,002 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H2 atau Hipotesis kedua diterima. Artinya adanya pengaruh antara kepuasan kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Tabel 6: Hasil Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.923	2	2.961	
	Residual	197.944	27	7.331	.404
	Total	203.867	29		.000 <sup>b</sup>

- a. Dependent Variable: TOTKINKAR  
 b. Predictors: (Constant), TOTKK, TOTMK

Dari uji ANOVA dengan menggunakan SPSS versi 22, berdasarkan tabel di atas diketahui nilai sig. 0,000 < 0,05, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dengan kata lain motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

**Tabel 7: Hasil Uji Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.481 <sup>a</sup>	.634	.043	2.70763

- a. Predictors: (Constant), TOTKK, TOTMK  
 b. Dependent Variable: TOTKINKAR

Berdasarkan data diatas, diperoleh koefisien determinasi R Square sebesar 0,634 atau (63,4%). Hal ini menunjukkan bahwa 63,4% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan lewat variabel motivasi kerja dan variabel kepuasan kerja, sedangkan sisanya 36,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

### **KESIMPULAN**

1. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) yang dilakukan antara variabel Motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) yang diperoleh dari hasil perbandingan nilai sig dengan taraf signifikansi, dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, artinya motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hypermart Maluku City Mall Ambon.
2. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) yang dilakukan antara variabel kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yang diperoleh dari hasil perbandingan nilai sig dengan taraf signifikansi, dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, artinya kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Hypermart Maluku City Mall Ambon.
3. Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) yang dilakukan antara variabel Motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan yang diperoleh dari hasil perbandingan nilai sig dengan taraf signifikansi, dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, artinya adalah kedua variabel independen, yaitu motivasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hypermart Maluku City Mall Ambon.

### **SARAN**

1. Kepada perusahaan untuk selalu memberikan peluang berupa kenaikan gaji, memfasilitasi karyawan untuk mempererat hubungan sesama rekan kerja, menciptakan lingkungan kerja yang relatif lebih nyaman bagi karyawannya, mengembangkan keterampilan dan kemampuan pada karyawannya agar karyawan lebih meningkatkan kinerjanya dan menguntungkan bagi perusahaan.
2. Kepada perusahaan untuk selalu memperhatikan absensi karyawannya, meningkatkan pemberian pelatihan, mempertahankan kesejahteraan yang baik, melakukan motivasi yang berkala, dan memberikan kesempatan yang lebih luas untuk promosi pada karyawannya agar karyawan lebih meningkatkan kinerjanya dan menguntungkan bagi perusahaan.
3. Untuk penelitian di masa yang akan datang sebaiknya memperluas variabel dan pengukuran variabel penelitian sehingga dapat lebih meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada Hypermart Maluku City Mall Ambon.
4. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang kepuasan

kerja dan motivasi kerja yang pada penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hypermart Maluku City Mall Ambon agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih sempurna dari penelitian ini.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Aisyah, M. N. (2006). Strategi dan Kinerja dalam Sistem Kompensasi. *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia*, 5(2), 1-19.
- Basna, F. (2016). Analisis Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 4(3), 319-334.
- Dakhoir, A. (2018). Eksistensi Usaha Kecil Menengah dan Pasar Tradisional dalam Kebijakan Pengembangan Pasar Modern. *Jurnal Studi Agama Dan Masyarakat*, 14(1), 31-41.
- Harahap, R. (2018). Analisa kepuasan kerja karyawan di cv. rezeki medan. *Jumant*, 8(2), 97-102.
- Labola, Y. A. (2019). Konsep pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi, bakat dan ketahanan dalam organisasi. *2Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 7(1), 28-35.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, (2), 666-670.
- Rani, I. H., & Mayasari, M. (2015). Pengaruh penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderasi. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 164-170.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.
- Rohida, L. (2018). Pengaruh era revolusi industri 4.0 terhadap kompetensi sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 114-136.
- Yuningsih, N. (2018). Penerapan Manajemen Kinerja Pegawai Di Instansi Pemerintah. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 19(2), 141-154.