

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Freshmart Superstore Bahu Mall Manado

Dody Daniel Josua Jizat Hermana
William. A. Areros
Ventje Tatimu

*Jurusan Ilmu Administrasi, Program Studi Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi
hermanajosua@gmail.com*

Abstract. *This study aims to determine simultaneously or partially the effect of job satisfaction on employee performance and to determine which variable has the most dominant effect on employee performance. The type of research used is quantitative research. The sample of this research is 44 respondents. And the results of the study show psychological, social, physical and financial job satisfaction simultaneously have a significant influence on the performance of PT. Freshmart Superstore Bahu Mall Manado. From psychological, social, physical and financial job satisfaction partially only financial satisfaction has a significant influence on the performance of employees of PT. Freshmart Superstore Bahu Mall Manado. Based on the calculation of multiple linear regression, it can be seen that the variable that has the dominant influence on employee performance is variable financial satisfaction, which has a beta value that is greater than the other variables*

Keywords: *Job Satisfaction, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara simultan maupun parsial pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan yakni penelitian kuantitatif, Sampel dari penelitian ini sejumlah 44 responden. Dan hasil penelitian menunjukkan Kepuasan kerja psikologi, sosial, fisik dan finansial secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PT. Freshmart Superstore Bahu Mall Manado. Dari kepuasan kerja psikologi, sosial, fisik dan finansial secara parsial hanya kepuasan finansial yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Freshmart Superstore Bahu Mall Manado. Berdasarkan dari perhitungan regresi linear berganda, maka dapat diketahui bahwa variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel kepuasan finansial yaitu memiliki nilai beta yang lebih besar dari variabel lainnya.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya bergantung kepada sarana dan prasarana yang ada, tetapi juga bergantung pada karyawannya. Karyawan adalah aset yang paling berharga di perusahaan harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dengan memenuhi kebutuhan karyawan, memberikan perhatian terhadap bawahan dan menempatkan karyawan

sebagai bagian dari aset perusahaan, tidak semata-mata menganggap karyawan sebagai pekerja saja. Kondisi yang demikian itu dapat terwujud melalui pendekatan kepuasan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan dalam perusahaan adalah kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja menurut Robbins (2013) adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima

pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima.. Kepuasan

kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting (Hasibuan, 2007). Kepuasan kerja dapat dipengaruhi beberapa aspek, diantaranya adalah: promosi, gaji, pekerjaan itu sendiri, supervise, teman kerja, keamanan kerja, kondisi kerja, administrasi/ kebijakan perusahaan, komunikasi, tanggung jawab, pengakuan, prestasi kerja dan kesempatan untuk berkembang.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Menurut Rumawas (2018) Kinerja (performance) diartikan sebagai prestasi kerja atau hasil kerja. Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. (Rivai, 2011). Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan melalui pendidikan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memiliki disiplin. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Pada PT. Freshmart Superstore Bahu Mall Manado hubungan atasan kepada bawahan sangat dekat sekali selain pimpinan sewaktu-waktu melakukan kontroling terhadap kinerja karyawan juga ada kegiatan rutinan setiap satu

bulan sekali. Peningkatan kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya yang pertama adalah faktor psikologi yaitu faktor yang berhubungan langsung dengan kejiwaan karyawan. Hal ini meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan (As'ad, 2016). Contoh pada PT. Freshmart Superstore Bahu Mall Manado adalah ketentraman dalam bekerja karyawan sangat baik karena sistem bekerja yang digunakan adalah dengan sistem kekeluargaan yaitu dengan saling membantu antar sesama karyawan.

Dari pengamatan penulis selama melakukan penelitian awal di PT. Freshmart Superstore Bahu Mall Manado, penulis ingin melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui apakah ada pengaruh seperti yang diungkapkan terkait dengan isu-isu yang terjadi terhadap kepuasan kerja khususnya kepuasan kerja karyawan pada PT. Freshmart Superstore Bahu Mall Manado. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis mengajukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Freshmart Superstore Bahu Mall Manado".

Berdasarkan latar belakang masalah maka dapat dirumuskan masalah penelitian yaitu 1. Apakah secara Parsial kepuasan kerja meliputi kepuasan kerja secara psikologis, fisik, sosial, dan finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Freshmart Superstore Bahu Mall Manado? 2. Apakah secara Simultan kepuasan kerja meliputi kepuasan kerja secara psikologis, fisik, sosial, dan finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Freshmart Superstore Bahu Mall Manado? 3. Variabel manakah yang paling dominan kepuasan kerja meliputi kepuasan kerja secara psikologis, fisik, sosial, dan finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Freshmart Superstore Bahu Mall Manado?

Bedasarkan rumusan masalah yang ditemukan di atas, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut 1. Untuk Mengetahui Pengaruh secara Parsial pengaruh kepuasan kerja yang meliputi kepuasan kerja secara psikologis, fisik, sosial, dan finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Freshmart Superstore Bahu Mall Manado. 2. Untuk Mengetahui Pengaruh secara

Simultan pengaruh kepuasan kerja yang meliputi kepuasan kerja secara psikologis, fisik, sosial, dan finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Freshmart Superstore Bahu Mall Manado. 3. Untuk Mengetahui variabel kepuasan kerja yang meliputi secara psikologis, fisik, sosial, dan finansial yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. FreshmartSuperstore Bahu Mall Manado

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan kerja

Menurut Duha (2018) kepuasan kerja ialah keadaan ketika individu mengalami kesenangan dalam melakukan setiap aktivitas yang dilakukan dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun dengan kondisi dirinya (Mangkunegara, 2013). Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaannya. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dari pada tidak menyukainya. Gezels (2009) menyatakan: “kepuasan kerja adalah fungsi dari tingkat keserasian antara apa yang diharapkan dengan apa yang diperoleh, atau antara kebutuhan dan penghargaan”.

Menurut Handoko (2007) menyatakan kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yaitu gaji, rekan kerja, atasan, pekerjaan, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Kepuasan kerja seorang pegawai mungkin mempengaruhi kehadirannya dalam pekerjaannya, kesediaan untuk bekerja juga sering kali dipengaruhi oleh keinginan untuk mengganti pekerjaan. Menurut Handoko (2011) mengemukakan bahwa

kepuasan kerja yang lebih tinggi dihasilkan oleh prestasi kerja, bukan sebaliknya.”

Kinerja karyawan

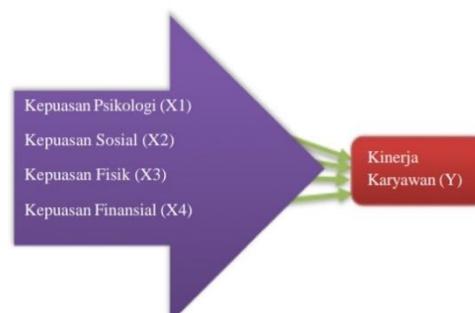
Pengertian Kinerja Karyawan menurut beberapa ahli dijelaskan sebagai berikut, kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Bangun (2012) mengatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

Robbins (2003) mengemukakan bahwa istilah lain dari kinerja adalah human output yang dapat diukur dari produktivitas, absensi, turnover, citizenship, dan satisfaction. Menurut Handoko (2017) kinerja adalah ukuran terakhir keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Secara keseluruhan kinerja karyawan adalah merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Kerangka Pemikiran

Gambar 1 Kerangka Pemikiran



Hipotesis

Hipotesis penelitian ini sebagai berikut :
H1: Secara Parsial kepuasan kerja meliputi kepuasan kerja secara psikologis, fisik, sosial, dan finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Freshmart Superstore Bahu Mall Manado

H2: Secara Simultan kepuasan kerja meliputi kepuasan kerja secara psikologis, fisik, sosial, dan finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Freshmart Superstore Bahu Mall Manado

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif Deskriptif yakni mengumpulkan, menyusun, mengolah serta menganalisis data dalam bentuk yakni angka yang dalam praktiknya diberikan perlakuan tertentu yang diteliti didalamnya. Menurut Sugiyono (2010) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Lokasi Penelitian ini dilakukan di PT. Freshmart Superstore Bahu Mall Manado yang berlokasi di Jl. Wolter Monginsidi No. 1 Kompleks Bahu Mall. Adapun waktu untuk melakukan pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu berjangka 3 bulan, yakni pada bulan Juni – AGUSTUS 2022, Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Freshmart Superstore Bahu Mall Manado Dan Penentuan sampel penelitian sebesar 44 orang Karyawan dengan Menggunakan Rumus Roscoe, menggunakan semua dari populasi. Uji instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah Teknik analisis korelasi berganda (multiple correlarion) merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua atau lebih variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat. Analisis korelasi Berganda menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel. Dengan Menggunakan Metode (1); Uji Regresi linier

Berganda, . Dan Uji Hipotesis dalam penelitian ini adalah (1); Uji Koefisien Determinasai, (2) Uji t Parsial. Dan Uji f Simultan.

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Variabel Kepuasan Kerja (X) dengan meliputi Variabel Kepuasan Kerja secara psikologis, fisik, sosial, dan finansial, dengan Rata-rata hasil nilai r Hitung, (0,686).

Variabel Kinerja karyawan (Y), dengan Rata-rata hasil nilai r Hitung, (0,615). Dari semua Hasil Uji dapat diketahui bahwa semua item pernyataan kuesioner semua dinyatakan valid, dengan R tabel 0,361 karena sesuai dengan teknik pengambilan keputusan $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$. Yang berarti bahwa Uji validitas semua variabel dinyatakan Valid

Uji Reliabilitas

diketahui dengan Nilai Cronbach's Alpha variabel Kepuasan Kerja dengan meliputi Variabel Kepuasan Kerja secara psikologis 0,779, fisik 0,787, sosial 0,719, dan finansial (X) 0,636, Variabel Kinerja karyawan (Y) 0,847. Maka dinyatakan reliabel, dengan demikian dapat dipercaya, karena sesuai dengan kriteria pengambilan keputusan bahwa instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $>$ dari 0,60.

Koefisien korelasi Berganda

Tabel Hasil Uji Korelasi Berganda

Nilai koefisien korelasi (R) penelitian ini

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
Dimension 1	,656 ^a	,430	,371	,309 ^a	1,731

Sumber: Data kuesioner yang diolah, 2022

adalah sebesar 0,656. Berdasarkan interpretasi besarnya nilai koefisien, maka variabel dengan meliputi Variabel Kepuasan Kerja secara psikologis, fisik, sosial, dan finansial, memiliki hubungan keeratan yang sangat kuat terhadap variabel Kinerja karyawan.

Regresi Linier Berganda

Tabel Hasil Uji Regresi linier Berganda Berdasarkan tabel di atas,

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1,314	,628		2,094	,043
	X1	-,049	,130	-,051	-,374	,710
	X2	,178	,163	,163	1,093	,281
	X3	,142	,147	,137	,964	,341
	X4	,486	,114	,501	3,378	,002

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sehingga persamaan regresinya menjadi:

$$Y = 1.328 - .049X1 + .178X2 + .1142X3 + .386X4 + e$$

Dari persamaan regresi berganda tersebut, dapat dilihat sebagai berikut:

Konstanta mempunyai nilai positif dengan nilai sebesar 1.314.

Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kinerja dianggap bahwa tanpa ada pengaruh kepuasan psikologi, sosial, fisik dan finansial maka besarnya variabel kinerja karyawan adalah sebesar 1.314 dalam artian kerjanya rendah.

Koefisien variabel (Kepuasan psikologi) Nilai dari koefisien regresi sebesar -0.049 menyatakan bahwa kepuasan psikologi berpengaruh negatif terhadap kinerja,

Koefisien variabel (Kepuasan sosial) Nilai dari koefisien regresi sebesar 0.178 menyatakan bahwa kepuasan sosial berpengaruh positif terhadap kinerja,

Koefisien variabel (Kepuasan fisik) Nilai dari koefisien regresi sebesar 0.142 menyatakan bahwa kepuasan fisik berpengaruh positif terhadap kinerja,

Koefisien variabel (Kepuasan finansial) Nilai dari koefisien regresi sebesar 0.386 menyatakan bahwa kepuasan finansial berpengaruh positif terhadap kinerja,

Koefisien Determinasi

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.656 ^a	.430	.372	,3097	1,731

Sumber: Data kuesioner yang diolah, 2022

Dari tabel diatas, koefisien determinasi (Adjusted R Square) menunjukkan 37,2% variasi

pada variabel kinerja karyawan mampu diterangkan oleh variabel Variabel Kepuasan Kerja secara psikologis, fisik, sosial, dan finansial, sedangkan sisanya yang sebesar 5,7% diterangkan oleh variabel lain diluar model ini. Berarti bahwa variabel X mempengaruhi secara langsung variabel Y sebesar 94,3% sedangkan 5,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

Uji T Parsial

Tabel hasil Uji T

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1,314	,628		2,094	,043
	X1	-,049	,130	-,051	-,374	,710
	X2	,178	,163	,163	1,093	,281
	X3	,142	,147	,137	,964	,341
	X4	,486	,114	,501	3,378	,002

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Pada tabel nilai t-hitung

Pengaruh Kepuasan psikologi terhadap kinerja karyawan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari nilai signifikansi kepuasan psikologi sebesar 0.710 artinya $p > 0.05$ (5%).

Pengaruh Kepuasan sosial terhadap kinerja karyawan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari nilai signifikansi kepuasan sosial sebesar 0.281 artinya $p > 0.05$ (5%).

Pengaruh Kepuasan fisik terhadap kinerja karyawan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari nilai signifikansi kepuasan fisik sebesar 0.341 artinya $p > 0.05$ (5%).

Pengaruh Kepuasan finansial terhadap kinerja karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari nilai signifikansi kepuasan finansial sebesar 0.002 artinya $p < 0.05$ (5%).

Uji F Simultan

Tabel hasil Uji f

Model	ANOVA ^a					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	341,829	2	170,914	20,606	,000 ^b
	Residual	472,771	57	8,294		
	Total	814,600	59			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), KepuasanPsikologi, KepuasanSosial, Kepuasanfisik, Kepuasanfinansial

Berdasarkan hasil regresi pada tabel, menunjukkan Dari hasil uji F pada tabel terdapat

nilai F hitung sebesar 7.356 sedangkan F hitung > F tabel signifikansi pada tingkat 0,000 pada taraf 5% ($p < 0,05$). Hasil tersebut membuktikan bahwa variabel bebas (kepuasan psikologi, sosial, fisik dan finansial) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pembahasan

Berdasarkan dari uji Parsial dengan melihat nilai t hitung, dapat disimpulkan bahwa hasil analisis data terbukti bahwa tidak ada pengaruh signifikan Terhadap kinerja karyawan PT. Freshmart Superstore Bahu Mall Manado. Hal Ini Ditunjukkan dari nilai signifikansi kepuasan psikologi lebih besar dari batas nilai signifikansi

Berdasarkan dari hasil uji Parsial dengan melihat nilai t-hitung dapat disimpulkan bahwa Pengaruh Kepuasan sosial terhadap kinerja karyawan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari nilai signifikansi kepuasan lebih besar dari batas nilai signifikansi.

Berdasarkan dari hasil uji Parsial dengan melihat nilai t-hitung dapat disimpulkan bahwa Pengaruh Kepuasan fisik terhadap kinerja karyawan secara parsial tidak Berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari Nilai signifikansi kepuasan

Berdasarkan dari hasil uji Parsial dengan melihat nilai t-hitung dapat disimpulkan bahwa Pengaruh Kepuasan finansial terhadap kinerja karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari nilai signifikansi kepuasan finansial sebesar lebih besar dari batas nilai signifikansi.

Berdasarkan hasil penelitian dengan berdasarkan hasil uji simultan menunjukkan Hasil tersebut membuktikan bahwa variabel bebas (kepuasan psikologi, sosial, fisik dan finansial) secara Simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bahwa Dari hasil perhitungan diketahui bahwa variabel bebas nilai signifikansi lebih kecil dari batas nilai signifikansi

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Paparang (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado.” menghasilkan bahwa Jadi dapat disimpulkan arah variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Pegawai adalah positif, dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Londok (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “ Pengaruh Kepuasan kerja kinerja karyawan CV. Diagram Global Mandiri Manado” dengan hasil penelitian bahwa adanya pengaruh yang signifikan positif Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian dari Pada penelitian Makaluas (2017) yang berjudul “ Pengaruh Kepuasan kerja kinerja karyawan Pada PT. BPR Prisma Dana Manado”. Yang mana secara simultan Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah Kepuasan kerja psikologis, fisik, sosial, dan finansial secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Freshmart Superstore Bahu Mall Manado area kantor pusat saja. Hal ini bisa dilihat dari nilai signifikansi lebih kecil dari batas nilai signifikansi yang di tentukan

kepuasan kerja psikologis, fisik, sosial, dan finansial secara parsial hanya kepuasan finansial yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Freshmart Superstore Bahu Mall Manado area kantor pusat saja. Hal ini dapat ditunjukkan dari hasil perhitungan uji parsial menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari batas nilai signifikansi yang ditentukan.

Berdasarkan dari perhitungan regresi linear berganda, maka dapat diketahui bahwa variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel kepuasan finansial yaitu memiliki nilai beta yang lebih besar dari nilai variabel lainnya.

Referensi

- Cion Orocuma, Tinneke M Tumbel, Sandra Asaloe, 2018, Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) cabang Manado, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 7 No. 001
- Bangun, W. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.

- Ghozali, I. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19, Semarang : Badan Penertbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, M. S. P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Londok, R,N, Areros, W,A. Asaloe, S 2019, Pengaruh Kepuasan kerja kinerja karyawan CV. Diagram Global Mandiri Manado, Jurnal Administrasi Bisnis , Vol. 9 No. 1
- Makaluas, C,G, Rio, R,J. Sumampow, H,J, 2017, Pengaruh Kepuasan kerja kinerja karyawan Pada PT. BPR Prisma Dana Manado, Jurnal Administrasi Bisnis , Vol. 5 No. 005
- Natalia C.P Paparang, Areros W,A, Tatimu V. 2021 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. Jurnal Productivity Vol.2 No.2
- Rivai, V. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta. PT. Raja Grafindo.
- Sandy Kristian Mamuaya , Joyce Jacinta Rares, Wiliam Agustinus Areros, 2021. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lembaga Masyarakat Kelas IIA Manado. Jurnal Agri-Sosioekonomi, No 1 Vol 17
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi* (Mixed Metho). Bandung: Alfabeta.
- Rumawas, W. 2011. Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Komitmen Organisasional, Kompensasi dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Jasa Konstruksi Bersertifikasi ISO-9000 di Provinsi Sulut). Jurnal Aplikasi Manajemen Publik(JAM). Vol 9, No 4.
- Rumawas, W. 2015. The Impacts of Human Resource Development, Organizational Commitment, and Compensation on Employee Performance (A study conducted at Sulut Bank in North Sulawesi).International Journal of Humanities and Social Science Invention (IJHSSI). Vol 4, Issue 8.
- Rumawas, W. 2015 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan kerja. Jurnal Administrasi Publik(JAP). Vol 4, No 35.
- Rumawas, W. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Percetakan Unsrat Press. ISBN:978-979-3660-89-9. Manado.
- Rumawas, W. 2021. Manajemen Kinerja. Percetakan Unsrat Press.ISBN:978-623-7968-72-6. Manado.
- Rumawas, W. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional. Percetakan Unsrat Press. ISBN:978-623-7968-90-0(EPUB). Manado
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Uno, H, B. 2009. Model Pembelajaran Menciptakan Proses Belajar Mengajar yang Kreatif dan Efektif. Jakarta. Bumi Aksara.