

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Subyek Penelitian

1. Sejarah Perusahaan

PT. Toko Gunung Agung Tbk atau lebih dikenal dengan Toko Gunung Agung merupakan perintis toko buku dan alat tulis di Indonesia. Perusahaan ini mulai didirikan pada tahun 1953 oleh Tjio Wie Tay lebih dikenal dengan Mas agung lahir di Batavia, 8 September 1927 dan meninggal di Jakarta, 24 September 1990 pada umur 63 tahun). Ia merupakan anak keempat dari lima bersaudara pasangan Tjio Koan dan Tjoa Poppi Nio. Ayahnya seorang ahli listrik tamatan Belanda, sedangkan kakeknya seorang pedagang ternama di kawasan Bogor Baru, Boggor.

Mas agung menjadi anak yatim ketika dia masih berusia empat tahun, sejak saat itu kehidupan ekonomi keluarga mereka menjadi sangat sulit. Mas agung tumbuh sebagai anak nakal yang suka berkelahi. Ia juga punya kebiasaan “suka mencuri” buku-buku pelajaran kakak-kakaknya untuk dijual di pasar Senen guna mendapatkan uang saku. Karena kenakalan ini, ia tidak bisa menyelesaikan sekolah, meski sudah dikirim sampai ke Bogor dan sempat masuk di dua sekolah berbeda.

Mas agung kemudian banting setir menjadi pedagang rokok keliling. Di sinilah sifat beraninya kembali terlihat. Ia nekat menemui Lie Tay San, seorang saudagar rokok besar kala itu. Dengan modal 50 sen, ia mulai usaha menjual rokok keliling di daerah Senen dan Glodok. Di sini ia mulai rajin menabung, karena sudah merasakan betapa susah mencari uang. Hasil tabunganya kemudian dibelikan sebuah meja sebagai tempat berjualan di daerah Glodok, sampai akhirnya ia mampu membuka kios di Senen.

Menjadi pedagang rokok keliling membuka mata Mas agung remaja bahwa ada tempat partai rokok besar selain Lie Tay San, yaitu di Pasar Pagi. Maka setelah membuka kios dia mulai membeli rokok di Pasar Pagi. Selanjutnya, Wie Tay juga berkenalan dengan The Kie Hoat, yang bekerja di perusahaan rokok Perola, salah satu merek rokok laris kala itu. The Kie Hoat, kemudian akrab dengan Wie Tay dan Lie Tay San. Suatu hari, The Kie Hoat ditawari relasinya untuk mencari pemasaran.

Kie Hoat lalu merundingkan dengan kedua sahabatnya tadi. Saat lie Tay San masih ragu, Wie Tay yang masih sangat belia dalam bisnis itu malah langsung setuju. Ia yakin bisa cepat dijual dan mendatangkan keuntungan besar. Ternyata benar, namun sayangnya The Kie Hoat akhirnya dipecat dari Perola karena dinilai melanggar aturan perusahaan, menjual rokok ke pihak luar yang bukan distributor.

Ketiga sahabat kemudian bergabung dan mendirikan usaha bersama tahun 1945 bernama Tay San Kongsie. Di sinilah awal pergaulan serius Wie Tay dalam dunia bisnis. Mereka memang masih menjual rokok, tapi melebar ke agen bir cap Burung Kenari. Pada saat bersamaan mereka juga mulai serius berbisnis buku berbahasa Belanda yang diimpor dari luar. Buku-buku yang dijual mereka ternyata laku keras. Mereka berjualan di lapangan Kramat Bunder, tidak jauh dari rumah Lie Tay San. Setelah itu mereka membuka toko 3x3 meter persegi. Kemudian diperluas menjadi 6x9 meter persegi. Lantaran keuntungan dari penjualan buku sangat besar, mereka lalu memutuskan berhenti berjualan rokok dan berkonsentrasi hanya menjual buku dan alat tulis menulis.

Tahun 1948, mereka sepakat mengukuhkan bisnis mereka dalam bentuk firma, menjadi firma Tay San Kongsie. Saham terbesar dimiliki Lie Tay San (40%). The Kie Hoat (27%) dan Wie Tay (33%). Wie Tay ditunjuk memimpin perusahaan ini. Mereka kemudian membuka tok di kawasan Kwitang. Ketika orang-orang Belanda hendak meninggalkan Indonesia, Wie Tay mendatangi rumah orang-orang Belanda tersebut dan meminta buku-buku bekas merek untuk dijual dengan harga murah.

Pada 13 Mei 1951, Wie Tay menikahi Hian Nio. Setelah menikah, Wie Tay berpikir untuk mengembangkan usaha menjadi besar. Dia mengusulkan kepada kedua rekanya untuk menambah modal. Namun Lie Tay San keberatan, dia memutuskan mundur dan tetap dengan toko bukunya di lapangan Kramat

Bunder (kini Toko Buku Kramat Bundar). Sementara Tjio Wie Tay bersama The Kie Hoat membangun toko sendiri di jalan Kwitang No. 13, sekarang menjadi Gedung Idayu dan Toko Walisongo. Saat itu, Kwitang masih sepi. Jangankan kios buku, toko lainya pun belum ada. Baru ketika Wie Tay membuka toko disana, keramaian mlai tercipta. Sejumlah gerobak buku mulai kelihatan. Sejak saat itu Kwitang menjadi ramai.

Cukup lama Tjio Wie Tay mencari nama untuk toko barunya. Kemudian baru muncul ide untuk menerjemahkan namanya sendiri ke dalam bahasa Indonesia. Tjio Wie Tay dalam bahasa Indonesia berarti Gunung Besar atau Gunung Gede tapi Wie Tay menjadi Gunung agung.

Toko buku mereka berkembang pesat. Pesanan dari luar Jakarta berdatangan, tidak hanya buku tapi juga kertas stensil, kertas tik dan tinta. Melihat perkembangan ini tercetuslah ide untuk membina usaha dengan kalangan yang dekat dengan buku, antara lain kalangan wartawan senior kala itu ikut bergabung, termasuk sejumlah saudagar tingkat atas. Tidak heran kalau bukubuku yang diterbitkan pada awal berdirinyaadalah buku-buku sastra tulisan tangan para orang dalam tersebut. Bentuk firma lalu diubah menjadi NV.

Saat peresmian NV Gunung Agung, Wie Tay membuat gebrakan dengan menggelar pameran bukupada 8 September 1953. Dengan modal Rp 500 ribu, mereka berhasil memamerkan 10 ribu buku. Tanggal ini yang kemudian dianggap sebagai hari lahirnya Gunung Agung, yang juga menjadi hari

kelahiran Wie Tay sendiri. Menggelar pameran buku seolah, seolah menjadi "Trade Mark" bentuk promosi yang dilakukan Gunung Agung. Tahun 1954, Wie Tay mengadakan lagi pameran buku tingkat nasional yang sangat dikaguminya, yakni Bung Karno dan Bung Hatta. Bagi dia, pertemuan dengan Bung Karno adalah menakjubkan. Selain sebagai presiden, Bung Karno adalah tokoh yang sangat dikaguminya sejak dia masih kecil.

Sukses menyelenggarakan Pekan Buku Nasional dan kedekatannya dengan Bung Karno, membuat Gunung Agung dipercaya membantu pemerintah menyelenggarakan Pameran Buku di Medan dalam rangka Kongres Bahasa Indonesia pada tahun yang sama. Dari sana dilanjutkan dengan pembukaan Cabang Gunung Agung di Yogyakarta, 1955. Tahun 1956, kembali Gunung Agung diminta pemerintah menyelenggarakan pameran buku di Malaka dan Singapura. Tahun 1963, Toko Gunung Agung sudah memiliki sebuah gedung megah berlantai tiga di jalan Kwitang 6. Acara ulang tahun ke-10 tersebut yang diikuti dengan peresmian gedung tersebut dihadiri langsung Bung Karno. Pada tahun itu juga, tepatnya 26 Agustus 1963, Wie Tay berganti nama menjadi "Mas Agung"

Kalau padanya ditanyakan tokoh siapa yang paling berpengaruh dalam bisnis penerbitan dan toko buku, maka Mas Agung pasti akan menyebut nama Bung Karno. Ia pun selalu teringat akan pesan Bung Karno padanya "Mas Agung saya ingin saudara meneruskan kegiatan penerbitan. Ini sangat bermanfaat untuk mencerdaskan bangsa, jadi jangan ditinggalkan" ujar Bung

Karno. Seraya memeluk Mas agung, Bung Karno menyerahkan kepercayaan kepada Mas agung untuk menerbitkan dan memasarkan buku-buku semacam Di bawah Bendera Revolusi (2 jilid), Biografi Bung Karno tulisan wartawan AS, Cindy Adams, buku koleksi lukisan Bung Karno (5 jilid), serta sejumlah buku tentang Bung Karno lainnya. Penerbitan buku-buku Bung Karno inilah yang membawa Gunung Agung menanjak.

Bantuan Bung Karno tidak berhenti di situ. Bung Karno juga meminta Gunung Agung mengisi kebutuhan buku bagi masyarakat Irian Barat saat Trikora. Mas agung lalu kemudian mengadakan pesta buku di Biak, Merauke, Serui, Fak-fak, Sorong dan Manokwari. Tugas yang sama kembali diemban untuk masyarakat Riau dalam rangka Dwikora. Bukan Cuma Indonesia, Mas agung juga agresif membangun jaringan di luar negeri. Tahun 1965, dia membuka cabang Gunung Agung di Tokyo, Jepang. Lalu mengadakan pameran buku Indonesia di Malaysia awal 1970-an.

Ternyata, kepak sayap bisnis Mas agung tidak sebatas toko buku dan penerbitan. Ia juga merambah bisni lain. Ia tercatat mengelola bisnis ritel bekerjasama dengan Departement Store Sarinah di Jalan MH Thamrin, lalu masuk ke Duty Free Shop, money charger, dan perhotelan. Kini juga mengageni pena Parker, rokok Dunhill, dan Rothmans, majalah Time sampai computer Honeywell. Ia juga mendirikan PT Jaya Bali Agung, sebuah perusahaan pariwisata. Ia juga pernah menjadi Direktur PT Jaya Mandarin

Agung. Kini, cucu Mas agung, Ryan, mulai dipercaya untuk membantu pengelolaan Gunung Agung.

Menjelang usia ke-50, pada 1975, Mas agung memutuskan untuk masuk Islam. Alasannya, sebagai pedagang, Mas agung merasa hanya memikirkan uang, kedudukan, dan kehidupan yang nyaman. “Saya takut tenggelam dalam dunia yang berlimpah dan bisa membawa ke dunia maksiat,” tutur Mas agung, seperti dikutip buku *Saya Memilih Islam* karya Abdul Baqir Zein. Setelah pulang dari ibadah haji, lima tahun setelah menjadi muallaf, Mas agung mendirikan Yayasan Mas agung. Pada Senin, 24 September 1990, se usai sholat Subuh, Haji Mas agung berpulang ke Sang khalik.

2. Landasan Kerja PT. Toko Gunung Agung

a. Visi

Bersama kita bangun toko buku dan peralatan kantor terbaik di Indonesia.

b. Misi

- 1) Membuat pelayanan yang berkualitas sebagai tanggung jawab setiap orang.
- 2) Membuat keputusan yang menguntungkan jangka panjang.
- 3) Menjadi perusahaan yang bisa dibanggakan karyawan.

c. Tujuan

Meningkatkan keuntungan yang juga akan meningkatkan kepuasan pihak-pihak yang berkepentingan.

d. 6 Prinsip Service Excelent

Ada 6 prinsip service excelent yaitu: (1)Pahami customer anda; (2) Ciptakan kesan positif; (3) Ciptakan customer serba tahu; (4) Temukan alternative ya bagi customer; (5) Bertindak secara konsisten; (6) Terus tingkatkan diri.

e. 5 R Min C

5 R Min C yaitu: (1) Right product; (2) Right quantity; (3) Right price; (4) Right promotion; (5) Right location; Min C = Canibalisme.

f. 5 K

5 K yaitu: (1) Keamanan; (2) Kebersihan; (3) Keindahan; (4) Kesopanan; (5) Kepribadian.

g. 5 S

5 S yaitu: (1) Senyum; (2) Sapa; (3) Salam; (4) Sopan; (5) Say thanks.

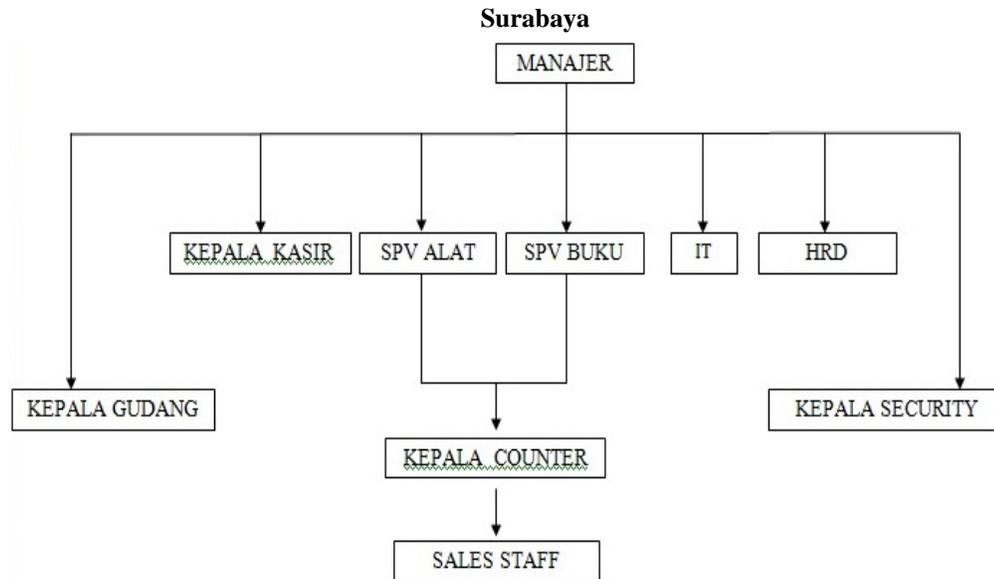
3. Bidang Usaha

Bidang usaha dari PT. Toko Gunung Agung adalah retail yang menjual buku dan alat tulis kantor.

4. Struktur Organisasi

Keberhasilan suatu organisasi perusahaan dalam mencapai tujuannya juga dipengaruhi oleh struktur organisasinya. Struktur organisasi yang baik akan dapat mengatur serta membagi tugas dan wewenang pada masing-masing bagian sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Toko Gunung Agung Tbk Cabang Plaza



Sumber : PT. Gunung Agung Tbk Cabang Plaza Surabaya (2015)

Bagan Struktur Organisasi PT. Toko Gunung Agung Tbk Cabang Plaza Surabaya terdiri dari Manajer sebagai pengelola Operasional toko. Dalam kegiatan operasional sehari-hari tersebut dibantu oleh Kepala kasir, Spv alat dan buku, IT, HRD, Kepala gudang, Kepala security, Kepala counter dan Sales staff. Masing-masing divisi bertanggung jawab atas segala tugas yang dibebankan serta langsung bertanggung jawab kepada Manajer.

5. Tugas dan Wewenang Jabatan

1) Manajer

- a. Menentukan kebijakan dalam perusahaan
- b. Bertanggung jawab penuh akan masa depan dan keberhasilan perusahaan
- c. Menilai dan mengontrol pekerjaan karyawan

- d. Menetapkan system kerja dalam perusahaan
 - e. Meminta pertanggung jawaban dari para bawahan atas tugas yang telah diberikan
- 2) Supervisor
- a. Membantu pekerjaan manajer dalam menjalankan tugasnya
 - b. Mengawasi dan meninjau pekerja
 - c. Melaksanakan kebijakan yang dibuat oleh direktur utama
 - d. mengambil tindakan apabila dalam perusahaan terdapat penyimpangan
 - e. menggantikan posisi manajer apabila manajer utama berhalangan
 - f. Bertanggung jawab penuh kepada direktur utama.
- 3) Bagian HRD
- a. Mencari dan menyeleksi tenaga kerja.
 - b. Mengontrol absen dan aktifitas karyawan.
 - c. Mengatur dan menyelegarakan usaha binaan karyawan.
 - d. Bertanggung jawab kepada bagian administrasi dan keuangan
- 4) Bagian Kasir
- a. Melakukan aktifitas yang berhubungan dengan transaksi keuangan yang terjadi dalam perusahaan
 - b. Mencatat dan membuat laporan berkala atas transaksi yang terjadi
 - c. Bertanggung jawab atas keluar masuknya uang.
- 5) Bagian IT
- a. Membantu jika ada masalah software computer

- b. Mengurusi hal-hal yang berhubungan dengan computer
- 6) Kepala Gudang
- a. Mengecek dan melaporkan stok barang yang ada
 - b. Mencatat keluar masuknya barang
 - c. Mengatur barang agar tidak melebihi kapasitas
 - d. Bertanggung jawab atas semua barang yang ada di gudang
- 7) Kepala Security
- a. Bertanggung jawab atas keamanan perusahaan
 - b. Mengontrol keluar masuknya barang
 - c. Mengontrol keluar masuknya karyawan.
- 8) Sales Staff
- a. Mengenalkan dan menawarkan produk yang ada di perusahaan kepada calan konsumen
 - b. Melakukan transaksi jual beli
 - c. Mendisplay barang yang datang
 - d. Merawat dan menjaga barang departemennya
 - e. Bertanggung jawab penuh kepada pimpinan atas bagian yang menjadi tugasnya.

B. Deskripsi Hasil Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian yaitu: untuk mengetahui (1) Kepuasan kerja karyawan PT. Toko Gunung Agung Tbk Cabang Plaza Surabaya; (2) Kinerja karyawan PT. Toko Gunung Agung Tbk Cabang Plaza Surabaya; (3) Adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Toko Gunung Agung Tbk Cabang Plaza Surabaya; (4) Manakah yang paling dominan diantara lima faktor kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut ini di paparkan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja di PT. Toko Gunung Agung Tbk Cabang Plaza Surabaya

Kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap lingkungan dimana dia bekerja. Faktor-faktor kepuasan karyawan yaitu: Pekerjaan yang Menantang, Gajaran yang Pantas, Kondisi Kerja yang Mendukung, Rekan Kerja yang Mendukung, Kesesuaian Kepribadian dengan Pekerjaan.

Sebagaimana dijelaskan dalam definisi Pekerjaan yang Menantang salah satu variabel bebas dengan beberapa indikator dengan ditunjukkan pada 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Faktor Kepuasan Responden Terhadap Pekerjaan yang Menantang

No	Pertanyaan	Skor
1.	Saya merasa puas bahwa pekerjaan ini dapat memberikan tugas yang menarik	0,817
2.	Saya merasa puas bahwa dalam pekerjaan ini dapat memberikan kesempatan untuk menggunakan ketrampilan saya	0,758

3.	saya merasa puas bahwa pekerjaan ini memberikan kebebasan untuk berinisiatif	0,910
4.	Saya merasa puas bahwa pekerjaan ini memberikan kesempatan untuk menggunakan kemampuan saya	0,682

Sumber: Data diolah

Memperhatikan tabel diatas 4.1 menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa puas dengan pekerjaan ini yang memberikan kebebasan untuk berinisiatif dengan nilai tertinggi yaitu sebesar 0,910 yang berarti responden di PT. Toko Buku Gunung Agung Tbk Cabang Plaza Surabaya memberikan penilaian yang baik untuk pertanyaan tersebut. Sedangkan secara umum pernyataan variabel Pekerjaan yang Menantang mendapat nilai rata-rata dari reponden sebesar 0,3494 yang berarti responden PT. Toko Buku Gunung Agung Tbk Cabang Plaza Surabaya memberikan penilaian yang baik.

Tabel 4.2
Faktor Kepuasan Responden Terhadap Ganjaran yang Pantas

No	Pertanyaan	Skor
1.	Saya merasa puas dengan besarnya gaji yang diterima tiap bulan dengan pertimbangan besarnya tanggung jawab yang dibebankan	0,682
2.	Saya merasa puas dengan besarnya gaji yang diterima tiap bulan dengan mempertimbangkan kemampuan dalam melayani pelanggan	0,722
3.	Saya merasa puas dengan besarnya gaji yang diterima tiap bulan jika dibandingkan dengan pekerjaan yang sama diperusahaan lain	0,406
4.	Saya merasa puas dengan adanya kenaikan gaji tiap satu tahun sekali	0,601
5.	Saya merasa puas atas bonus yang diberikan oleh perusahaan	0,509

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel diatas 4.2 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa puas dengan besarnya gaji yang diterima tiap bulan dengan nilai tertinggi yaitu sebesar 0,722 yang berarti responden di PT. Toko Buku Gunung Agung Tbk Cabang Plaza Surabaya memberikan penilaian yang baik untuk pertanyaan tersebut. Sedangkan secara umum pernyataan variabel Ganjaran yang Pantas mendapat nilai rata-rata dari reponden sebesar 0,3494 yang berarti responden PT. Toko Buku Gunung Agung Tbk Cabang Plaza Surabaya memberikan penilaian yang baik.

Tabel 4.3
Faktor Kepuasan Responden Terhadap Lingkungan Kerja yang Mendukung

No..	Pertanyaan	Skor
1	Saya merasa puas terhadap lingkungan kerja (suhu,cahaya,kebisingan) yang baik	0,845
2.	Saya merasa puas terhadap penempatan produk yang dijual	0,882
3.	Saya merasa puas dengan fasilitas (seragam, peralatan untuk retur, obat-obatan) yang diberikan perusahaan untuk kelancaran bekerja	0,815

Sumber: Data diolah

Memperhatikan tabel diatas 4.2 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa puas terhadap penempatan produk yang dijual dengan nilai rata-rata tertiggi yaitu sebesar 0,882 yang berarti responden di PT. Toko Buku Gunung Agung Tbk Cabang Plaza Surabaya memberikan penilaian yang baik untuk pertanyaan tersebut. Sedangkan secara umum pernyataan variabel Lingkungan Kerja yang mendukung mendapat nilai rata-rata dari reponden

sebesar 0,3494 yang berarti responden PT. Toko Buku Gunung Agung Tbk Cabang Plaza Surabaya memberikan penilaian yang baik.

Tabel 4.4
Faktor Kepuasan Responden Terhadap Rekan Kerja yang Mendukung

No	Pertanyaan	Skor
1.	Saya merasa puas terhadap keadaan lingkungan kerja yang harmonis, saling menghargai antar karyawan	0,876
2.	saya merasa puas tetrthadap rekan kerja yang bisa diajak berbagi baik yang berhubungan dengan pekerjaan maupun hal pribadi	0,845
3.	Saya merasa puas terhadap rekan kerja yang bisa bekerja dalam tim	0,748

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel diatas 4.4 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa puas terhadap keadaan lingkungan kerja yang harmonis, saling menghargai antar karyawan dengan nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 0,876 yang berarti responden di PT. Toko Buku Gunung Agung Tbk Cabang Plaza Surabaya memberikan penilaian yang baik untuk pertanyaan tersebut. Sedangkan secara umum pernyataan variabel Rekan Kerja yang mendukung mendapat nilai rata-rata dari reponden sebesar 0,3494 yang berarti responden PT. Toko Buku Gunung Agung Tbk Cabang Plaza Surabaya memberikan penilaian yang baik

Tabel 4.5**Faktor Kepuasan Responden Terhadap Kesesuaian Kepribadian dengan Pekerjaan**

No	Pertanyaan	Skor
1.	Saya merasa puas bahwa pekerjaan ini sesuai dengan karakteristik kepribadian	0,949
2.	Saya merasa puas bahwa pekerjaan ini sesuai dengan hobi saya (memasak,berdakwah,bertukar pikiran, suka membuka usaha)	0,960

Sumber: Data diolah

Memperhatikan tabel diatas 4.5 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa puas bahwa pekerjaan ini sesuai dengan karakteristik kepribadian dengan nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 0,960 yang berarti responden di PT. Toko Buku Gunung Agung Tbk Cabang Plaza Surabaya memberikan penilaian yang baik untuk pertanyaan tersebut. Sedangkan secara umum pernyataan variabel Kesesuaian Kepribadian dengan Pekerjaan mendapat nilai rata-rata dari reponden sebesar 0,3494 yang berarti responden PT. Toko Buku Gunung Agung Tbk Cabang Plaza Surabaya memberikan penilaian yang baik.

2. Kinerja Karyawan di PT. Toko Gunung Agung Tbk Cabang Plaza Surabaya

Kinerja karyawan di PT. Toko Gunung Agung Tbk Cabang Plaza Surabaya mencakup mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atas kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan dan visi PT. Toko Gunung Agung yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi tersebut dimana

untuk mendapatkan kinerja karyawan yang optimal yang menjadi tujuan organisasi harus memperhatikan indikator kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan serta komunikasi.

Sebagaimana dijelaskan Kinerja Karyawan (Y) merupakan variabel terikat dengan beberapa indikator yang dapat ditunjukkan pada tabel 4.6

Tabel 4.6
Faktor Kepuasan Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pertanyaan	Skor
1.	Karyawan ini termasuk karyawan yang mempunyai daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas	0,617
2.	Karyawan ini mampu menggunakan ketrampilannya untuk menyelesaikan masalah-masalah yang terjadi	0,615
3.	Karyawan ini mampu menyelesaikan pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan	0,595
4.	Karyawan ini memiliki kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab	0,626
5.	Karyawan ini mampu menerima hal-hal baru yang berkaitan dengan pekerjaannya	0,501
6.	Karyawan ini mampu melaksanakan kewajibannya dengan baik	0,564
7.	Karyawan ini mampu berkomunikasi dengan baik antar karyawan	0,646
8.	Karyawan ini memiliki keberanian untuk memberikan kritik dan pendapatnya kepada atasan	0,583

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan Tabel 4.6 diketahui bahwa sebagian besar karyawan ini merasa mampu berkomunikasi dengan baik antar karyawan dengan nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 0,646 yang berarti responden memberikan penilaian baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden aktif berkomunikasi dalam bekerja dengan sesama karyawan yang lain. Efektifnya

suatu komunikasi adalah jika pesan komunikasi yang dikirim memberikan pengaruh terhadap komunikan, artinya bahwa informasi yang disampaikan dapat diterima dengan baik sehingga menimbulkan respon atau umpan balik dari penerimanya. Seperti contohnya: adanya tindakan hubungan yang semakin baik dan berpengaruh terhadap sikap. sedangkan secara umum pertanyaan variabel Kinerja Karyawan mendapat nilai rata-rata dari responden sebesar 0,3494 yang berarti responden memberikan penilaian yang baik pula untuk variabel Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

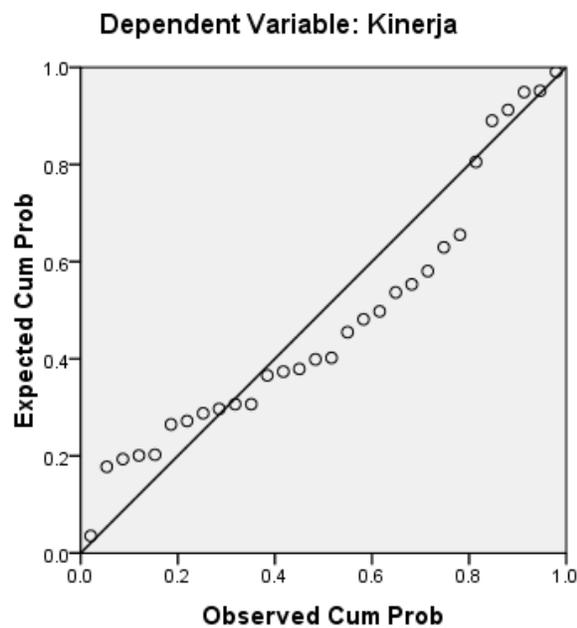
Apabila dari kelima faktor tersebut sesuai dengan harapan karyawan maka akan menimbulkan kepuasan karyawan. Kepuasan kerja karyawan sangatlah berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang meliputi aspek kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan dan komunikasi. Apabila perusahaan mengerti apa yang dibutuhkan karyawan dan mengetahui keinginan apa yang membuat mereka puas otomatis kinerja karyawan meningkat dan tujuan perusahaan akan tercapai.

Untuk mengetahui apakah benar ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, maka dilakukan uji sebagai berikut:

a. Uji normalitas

Hasil perhitungan uji normalitas dari variabel motivasi dan budaya organisasi adalah sebagai berikut:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.2. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Hasil SPSS 16.0

Berdasarkan gambar 4.2 menunjukkan bahwa titik-titik secara teratur menyebar disekitar garis diagonalnya artinya data berdistribusi normal. Dalam menentukan data berdistribusi normal juga dapat dilihat melalui tabel 4.7.

Tabel 4.7. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.67221056
Most Extreme Differences	Absolute	.145
	Positive	.145
	Negative	-.121
Kolmogorov-Smirnov Z		.794
Asymp. Sig. (2-tailed)		.553
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Hasil Uji SPSS 16.0

Dari hasil tabel 4.3 dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator variabel pekerjaan menantang (X1), ganjaran pantas (X2), lingkungan kerja (X3), rekan kerja (X4), kepribadian (X5) dan kinerja karyawan (Y) seluruhnya memiliki nilai signifikansi > dari 5% hal ini berarti hipotesis nol (H0) ditolak atau dapat dikatakan bahwa seluruh indikator variabel pekerjaan menantang (X1), ganjaran pantas (X2), lingkungan kerja (X3), rekan kerja (X4), kepribadian (X5) dan kinerja karyawan (Y) seluruhnya berdistribusi normal.

b. Pengujian Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independent saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak *orthogonal*. Variabel *orthogonal* adalah variabel

independent yang nilai korelasi antar sesama variabel independent sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi dengan menganalisis matrik korelasi antar variabel independen dan perhitungan nilai *tolerance* dan VIF (Ghozali, 2006:91-93).

Hasil perhitungan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	9.004	5.973		1.507	.145		
	Pekerjaan_Menantang	.108	.225	.088	.482	.634	.760	1.316
	Ganjaran_Yang_Pantas	.808	.292	.520	2.770	.011	.721	1.386
	Kondisi_Kerja_Mendukung	.412	.491	.202	.839	.410	.439	2.279
	Rekan_Kerja	.178	.248	.158	.717	.480	.525	1.906
	Kepribadian	-.197	.321	-.117	-.615	.545	.706	1.416

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil SPSS 16.0

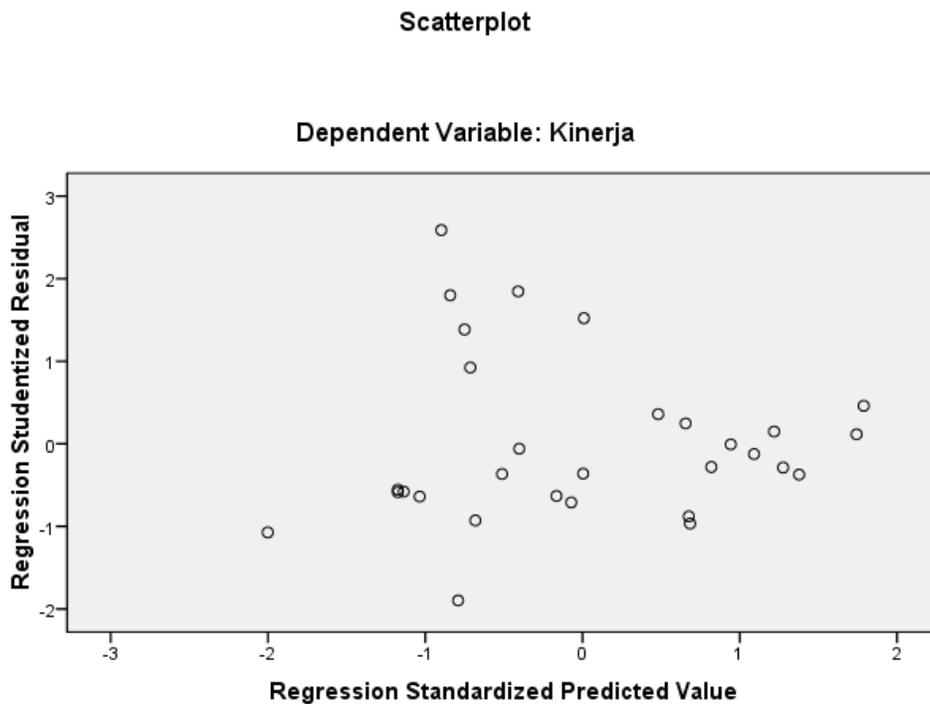
Dari tabel 4.4 dapat disimpulkan bahwa hasil nilai *Tolerance* menunjukkan tidak ada variable independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,10. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variable independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10,00. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variable independent dalam model regresi.

c. Pengujian Heteroskedasitas

Asumsi heteroskedasitas menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varian residual satu pengamatan ke pengamatan yang

lain. Adapun cara mendeteksinya, menurut Santoso (2000:208) yaitu melalui metode Scatter Plot dimana sumbu X dan Y yang telah diprediksi. Dasar pengambilan keputusan adalah apabila Scatter Plot menunjukkan pola tertentu (menyebar, menyempit, atau bergelombang) maka telah terjadi heteroskedastitas. Dari hasil analisa terlihat pada gambar Scatter Plot tidak menunjukkan pola tertentu (acak) dimana titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi linier berganda tidak ditemukan adanya gejala heteroskedastisitas (terjadi homoskedastisitas).

Gambar 4.3. Hasil Uji Scatterplot



Sumber : Hasil Uji SPSS 16.0

d. Pengujian Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya (Ghozali, 2006:95-97). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Teknik uji autokorelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengujian Uji Durbin – Watson (DWtest). Uji Durbin Watson hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (*first or DAR autocorrelation*) dan mensyaratkan adanya *intercept* (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variabel lag diantara variabel *independent*. Hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut:

H_0 = tidak ada autokorelasi ($r=0$)

H_a = ada autokorelasi ($r \neq 0$)

Tabel 4.9. Kriteria penilaian uji autokorelasi

Hipotesis nol (H_0)	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < d_L$
Tidak ada autokorelasi positif	No decision	$d_L \leq d \leq d_U$
Tidak ada autokorelasi negatif	Tolak	$4 - d_L < d < 4$
Tidak ada autokorelasi negatif	No decision	$4 - d_U \leq d \leq 4 - d_L$
Tidak ada autokorelasi positif / negatif	Tidak ditolak	$d_U < d < 4 - d_U$

Sumber: Ghozali (2006:95-97)

Hasil perhitungan menunjukkan nilai Durbin Watson (d-tes) hasil sebagai berikut:

Tabel 4.10. Nilai uji autokorelasi

dL	dU	4-du	4-dl	Durbin Watson hitung
1,213	1,649	2.351	2.787	1,833

Sumber: Hasil Uji SPSS 16.0

Dari tabel 4.6 dapat disimpulkan bahwa, nilai durbin Watson hitung = 1,833 terletak didaerah $dU (1,649) < d (1,833) < 4 - dU (2,351)$. Sehingga dapat dikatakan bahwa persamaan yang dihasilkan tidak ditolak yang artinya tidak ada autokorelasi positif atau negatif.

4. Paling Dominan Diantara Lima Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas, maka data yang diperoleh dari hasil penelitian akan dianalisis lebih lanjut yaitu dengan menggunakan model regresi berganda untuk membuktikan hipotesis yang diajukan. Untuk mengujinya digunakan *software* statistic yaitu SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) 16 *for windows* untuk lebih jelasnya hasil regresi dapat dilihat table 4.7.

Tabel 4.11. Persamaan Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.004	5.973		1.507	.145		
Pekerjaan_Menantang	.108	.225	.088	.482	.634	.760	1.316
Ganjaran_Yang_Pantas	.808	.292	.520	2.770	.011	.721	1.386
Kondisi_Kerja_Mendukung	.412	.491	.202	.839	.410	.439	2.279
Rekan_Kerja	.178	.248	.158	.717	.480	.525	1.906
Kepribadian	-.197	.321	-.117	-.615	.545	.706	1.416

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Uji SPSS 16.0

Berdasarkan hasil perhitungan di atas (tabel 4.7), dengan menggunakan nilai tingkat kesalahan sebesar 5%, maka dapat dibuat model persamaan liner bergandadari faktor-faktor kepuasan kerja yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

$$Y = 9,004 + 0,108X_1 + 0,808X_2 + 0,412X_3 + 0,178X_4 - 0,197X_5$$

Keterangan :

- Y = Kinerja karyawan PT. Toko Gunung Agung Cabang Plaza Surabaya
- $\beta_1 - \beta_5$ = Koefisien regresi masing-masing variabel
- X_1 = Pekerjaan yang secara mental menantang
- X_2 = Ganjarang yang pantas
- X_3 = Kondisi kerja yang mendukung
- X_4 = Rekan kerja yang mendukung
- X_5 = Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan
- a = Variabel konstan
- β = Koefisien regresi
- E = *standart error estimation*

C. Uji Hipotesis

1. Uji parsial (Uji T)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas (X_1, X_2, X_3, X_4, X_5) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat atau tidak. Adapun langkah-langkah pengujianya adalah sebagai berikut:

2. Perumusan hipotesis

$H_0 : b_1; b_2 = 0$ tidak ada Pengaruh faktor kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Toko Gunung Agung Cabang Plaza Surabaya

$H_a : b_1; b_2 \neq 0$ ada pengaruh Pengaruh faktor kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Toko Gunung Agung Cabang Plaza Surabaya.

Hasil analisis dengan menggunakan *software* SPSS versi 16 tampak dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.12 Hasil Uji T dan Tingkat Signifikan

Variabel	A	Sig	Keterangan
Pekerjaan menantang	0,05	0,634	Tidak Signifikan
Ganjaran yang pantas	0,05	0,011	Signifikan
Lingkungan kerja	0,05	0,410	Tidak Signifikan
Rekan kerja	0,05	0,480	Tidak Signifikan
Kepribadian	0,05	0,535	Tidak Signifikan

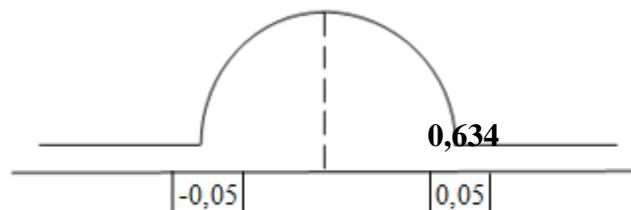
Sumber: Hasil Uji SPSS 16.0

1) Pekerjaan yang Menantang

a) Perumusan hipotesis

$H_0 : b_1 = 0$ tidak ada pengaruh pekerjaan menantang terhadap kinerja karyawan PT. Toko Gunung Agung Cabang Plaza Surabaya

$H_a : b_1 \neq 0$ ada pengaruh pekerjaan menantang terhadap kinerja karyawan PT. Toko Gunung Agung Cabang Plaza Surabaya



Gambar 4.4. Grafik Uji Signifikan pekerjaan menantang
(Sumber : Hasil Analisis SPSS 16.0)

b) Kesimpulan:

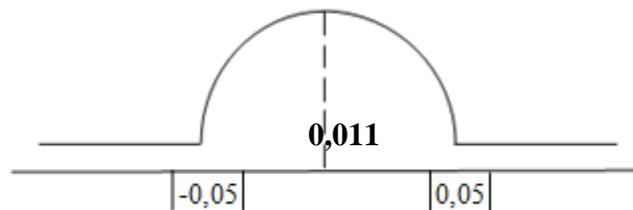
Uji parsial pengaruh pekerjaan menantang terhadap kinerja karyawan PT. Toko Gunung Agung Cabang Plaza Surabaya dengan tingkat signifikansi $\alpha=5\%$ dapat dilihat dari hasil perhitungan menggunakan SPSS versi 16.0 untuk pekerjaan menantang dengan nilai signifikansi 0,634 (lebih besar dari $\alpha 5\%$). Dengan demikian tidak ada pengaruh pekerjaan menantang terhadap kinerja karyawan PT. Toko Gunung Agung Cabang Plaza Surabaya

2) Ganjaran yang pantas

a) Perumusan hipotesis

$H_0 : b_2 = 0$ tidak ada pengaruh ganjaran yang pantas terhadap kinerja karyawan PT. Toko Gunung Agung Cabang Plaza Surabaya

$H_a : b_2 \neq 0$ ada pengaruh ganjaran yang pantas terhadap kinerja karyawan PT. Toko Gunung Agung Cabang Plaza Surabaya



Gambar 4.5. Grafik Uji Signifikan ganjaran yang pantas
(Sumber : Hasil Analisis SPSS 16.0)

b) Kesimpulan:

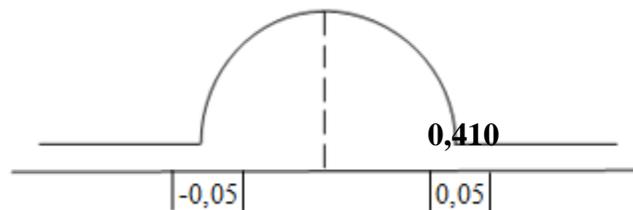
Uji parsial pengaruh ganjaran yang pantas terhadap kinerja karyawan PT. Toko Gunung Agung Cabang Plaza Surabaya dengan tingkat signifikansi $\alpha=5\%$ dapat dilihat dari hasil perhitungan menggunakan SPSS versi 16.0 untuk ganjaran yang pantas dengan nilai signifikansi 0,011 (kurang dari α 5%). Dengan demikian ada pengaruh ganjaran yang pantas terhadap kinerja karyawan PT. Toko Gunung Agung Cabang Plaza Surabaya

3) Lingkungan Kerja yang Mendukung

a) Perumusan hipotesis

$H_0 : b_3 = 0$ tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Toko Gunung Agung Cabang Plaza Surabaya

$H_a : b_3 \neq 0$ ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Toko Gunung Agung Cabang Plaza Surabaya



Gambar 4.6. Grafik Uji Signifikan lingkungan kerja
(Sumber : Hasil Analisis SPSS 16.0)

b) Kesimpulan:

Uji parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Toko Gunung Agung Cabang Plaza Surabaya dengan tingkat signifikansi $\alpha=5\%$ dapat dilihat dari hasil perhitungan menggunakan SPSS versi 16.0 untuk lingkungan kerja dengan nilai signifikansi 0,410 (lebih besar dari $\alpha=5\%$). Dengan demikian tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Toko Gunung Agung Cabang Plaza Surabaya

4) Rekan kerja yang Mendukung

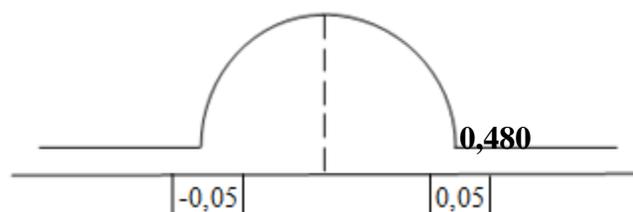
a) Perumusan hipotesis

$H_0 : b_4 = 0$ tidak ada pengaruh rekan kerja terhadap kinerja karyawan PT.

Toko Gunung Agung Cabang Plaza Surabaya

$H_a : b_4 \neq 0$ ada pengaruh rekan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Toko

Gunung Agung Cabang Plaza Surabaya



Gambar 4.7. Grafik Uji Signifikan rekan kerja
(Sumber : Hasil Analisis SPSS 16.0)

b) Kesimpulan:

Uji parsial pengaruh rekan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Toko Gunung Agung Cabang Plaza Surabaya dengan tingkat signifikansi $\alpha=5\%$

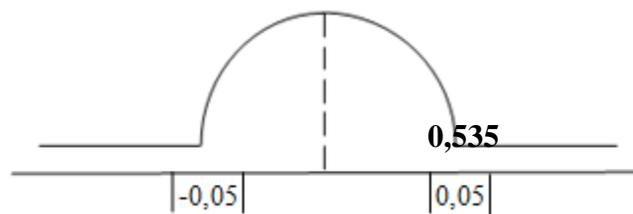
dapat dilihat dari hasil perhitungan menggunakan SPSS versi 16.0 untuk rekan kerja dengan nilai signifikansi 0,480 (lebih besar dari α 5%). Dengan demikian tidak ada pengaruh rekan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Toko Gunung Agung Cabang Plaza Surabaya.

5) Kesesuaian Kepribadian dengan Pekerjaan

a) Perumusan hipotesis

$H_0 : b_1 = 0$ tidak ada pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan PT. Toko Gunung Agung Cabang Plaza Surabaya

$H_a : b_1 \neq 0$ ada pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan PT. Toko Gunung Agung Cabang Plaza Surabaya



Gambar 4.8. Grafik Uji Signifikan kepribadian
(Sumber : Hasil Analisis SPSS 16.0)

b) Kesimpulan:

Uji parsial pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan PT. Toko Gunung Agung Cabang Plaza Surabaya dengan tingkat signifikansi $\alpha=5\%$ dapat dilihat dari hasil perhitungan menggunakan SPSS versi 16.0 untuk kepribadian dengan nilai signifikansi 0,535 (lebih besar dari α 5%).

Dengan demikian tidak ada pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan PT. Toko Gunung Agung Cabang Plaza Surabaya.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F merupakan hipotesis simultan yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Dalam upaya mempermudah analisa uji F berikut ini akan disajikan langkah – langkah pengujian uji F

a. Perumusan hipotesis :

H_0 = tidak ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel pekerjaan menantang (X1), ganjaran pantas (X2), lingkungan kerja (X3), rekan kerja (X4), kepribadian (X5) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y).

H_A = ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel pekerjaan menantang (X1), ganjaran pantas (X2), lingkungan kerja (X3), rekan kerja (X4), kepribadian (X5) secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Menentukan kreteria pengujian

$F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_A diterima dan H_0 ditolak

$F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_A ditolak dan H_0 diterima

Di dalam mempermudah pengujian hipotesis ini, maka digunakan bantuan komputer dengan menggunakan program SPSS versi 16,00 yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ;

Tabel 4.9. Hasil Analisa Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	132.919	5	26.584	3.081	.027 ^a
	Residual	207.081	24	8.628		
	Total	340.000	29			

a. Predictors: (Constant), Kepribadian, Pekerjaan_Menantang, Rekan_Kerja, Ganjaran_Yang_Pantas, Kondisi_Kerja_Mendukung

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Uji SPSS 16.0

Dari tabel 4.9 analisa hasil uji F di atas, terlihat bahwa nilai signifikan 0,027, sehingga nilai $\text{sig} < 0,05$. dan dapat dinyatakan bahwa H_A diterima dan H_0 ditolak atau dengan kata lain bahwa dugaan yang menyatakan variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

D. Pembahasan

Dari hasil linier berganda dapat diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja di PT. Toko Gunung Agung Tbk Cabang Plaza Surabaya dirangkum kedalam lima garis besar, yaitu Pekerjaan yang Menantang, Ganjaran yang Pantas, Lingkungan Kerja yang Mendukung, Rekan Kerja yang Mendukung, Kesesuaian Kepribadian dengan Pekerjaan dalam Kinerja Karyawan.

1. Kepuasan Kerja di PT. Toko Gunung Agung Tbk Cabang Plaza Surabaya

Kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap lingkungan dimana dia bekerja. Faktor-faktor kepuasan karyawan yaitu:

a. Pekerjaan yang Menantang

Dari nilai perolehan persamaan regresi model diketahui bahwa variabel Pekerjaan yang Menantang menunjukkan nilai koefisien regresi positif, hal tersebut menunjukkan adanya arah positif atau hubungan searah dengan Kinerja karyawan di PT. Toko Gunung Agung Tbk Cabang Plaza Surabaya. Hal ini dapat diartikan bahwa jika semakin meningkat Ganjarannya maka Kinerja Karyawan di PT. Toko Gunung Agung Tbk Cabang Plaza Surabaya akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya jika semakin menurun Pekerjaan yang Menantang maka kinerja di PT. Toko Gunung Agung Tbk Cabang Plaza Surabaya akan semakin menurun.

b. Ganjaran yang Pantas

Dari nilai perolehan persamaan regresi model diketahui bahwa variabel Ganjaran yang Pantas menunjukkan nilai koefisien regresi sangat positif, hal tersebut menunjukkan adanya arah positif atau hubungan searah dengan Kinerja karyawan di PT. Toko Gunung Agung Tbk Cabang Plaza Surabaya. Hal ini dapat diartikan bahwa jika semakin meningkat Ganjarannya maka Kinerja Karyawan di PT. Toko Gunung Agung Tbk Cabang Plaza Surabaya akan semakin meningkat,

begitu pula sebaliknya jika semakin menurun Ganjarannya maka kinerja di PT. Toko Gunung Agung Tbk Cabang Plaza Surabaya akan semakin menurun.

c. Lingkungan Kerja yang Mendukung

Dari nilai perolehan persamaan regresi model diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja yang Mendukung menunjukkan nilai koefisien regresi positif, hal tersebut menunjukkan adanya arah positif atau hubungan searah dengan Kinerja karyawan di PT. Toko Gunung Agung Tbk Cabang Plaza Surabaya. Hal ini dapat diartikan bahwa jika semakin meningkat Ganjarannya maka Kinerja Karyawan di PT. Toko Gunung Agung Tbk Cabang Plaza Surabaya akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya jika semakin menurun Lingkungan Kerja yang Mendukung maka kinerja di PT. Toko Gunung Agung Tbk Cabang Plaza Surabaya akan semakin menurun.

d. Rekan Kerja yang Mendukung

Dari nilai perolehan persamaan regresi model diketahui bahwa variabel Rekan Kerja yang Mendukung menunjukkan nilai koefisien regresi positif, hal tersebut menunjukkan adanya arah positif atau hubungan searah dengan Kinerja karyawan di PT. Toko Gunung Agung Tbk Cabang Plaza Surabaya. Hal ini dapat diartikan bahwa jika semakin meningkat Ganjarannya maka Kinerja Karyawan di PT. Toko Gunung Agung Tbk Cabang Plaza Surabaya akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya jika semakin menurun Rekan Kerja yang Mendukung maka kinerja di PT. Toko Gunung Agung Tbk Cabang Plaza Surabaya akan semakin menurun.

e. Kesesuaian Kepribadian dengan Pekerjaan

Dari nilai perolehan persamaan regresi model diketahui bahwa variabel Kesesuaian Kepribadian dengan Pekerjaan menunjukkan nilai koefisien regresi positif, hal tersebut menunjukkan adanya arah positif atau hubungan searah dengan Kinerja karyawan di PT. Toko Gunung Agung Tbk Cabang Plaza Surabaya. Hal ini dapat diartikan bahwa jika semakin meningkat Ganjarannya maka Kinerja Karyawan di PT. Toko Gunung Agung Tbk Cabang Plaza Surabaya akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya jika semakin menurun Kesesuaian Kepribadian dengan Pekerjaan maka kinerja di PT. Toko Gunung Agung Tbk Cabang Plaza Surabaya akan semakin menurun.

2. Kinerja Karyawan di PT. Toko Gunung Agung Tbk Cabang Plaza Surabaya

Sistem manajemen kinerja merupakan proses untuk mengidentifikasi, mengukur dan mengevaluasi kinerja karyawan dalam perusahaan. Kinerja karyawan di PT. Toko Gunung Agung Tbk Cabang Plaza Surabaya mencakup mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program, atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi PT. Toko Gunung Agung Tbk Cabang Plaza Surabaya dimana untuk mendapatkan kinerja yang optimal yang menjadi tujuan organisasi harus memperhatikan indikator kualitas pekerjaan, ketetapan waktu, inisiatif, kemampuan dan komunikasi.

Sebagaimana dijelaskan, definisi Kinerja Karyawan (Y) merupakan variabel terikat dengan beberapa indikator. Sedarmayanti (2001:51)

mengemukakan indikator-indikator kinerja karyawan dibagi menjadi 5, yaitu: kualitas pekerjaan, ketetapan waktu, inisiatif, kemampuan dan komunikasi karyawan. Secara umum pernyataan variabel Kinerja Karyawan (Y) mendapat nilai rata-rata dari responden sebesar 0,3494 yang berarti responden memberikan penilaian yang baik untuk variabel kinerja.

Karyawan di PT Toko Gunung Agung Cabang PT Plaza Surabaya masih tergolong dalam kategori baik. Mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan optimal dan telah memenuhi kualitas kerja yang ditargetkan, menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, bersedia melakukan pekerjaan tanpa perintah atasan, menguasai pekerjaan dengan baik sesuai bakat dan ketrampilan dan aktif berkomunikasi terhadap rekan kerja yang lainnya.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Toko Gunung Agung Tbk Cabang Plaza Surabaya

Kontribusi Pekerjaan yang Menantang, Ganjaran yang Pantas Kondisi Kerja yang Mendukung, Rekan Kerja yang Mendukung, Kesesuaian Kepribadian dengan Pekerjaan memberikan pengaruhnya terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 39,1%. Hal ini dibuktikan dengan melihat nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,391 dari hasil analisis regresi linier berganda, sedangkan sisanya yaitu 60,9% adalah dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar model regresi linier berganda dalam penelitian ini. Angka koefisien korelasi (*R*) menunjukkan hubungan keterkaitan antara variabel Pekerjaan yang Menantang, Ganjaran yang Pantas Kondisi Kerja yang Mendukung, Rekan Kerja yang

Mendukung, Kesesuaian Kepribadian dengan Pekerjaan secara bersama-sama dengan kinerja karyawan (Y) di PT. Toko Gunung Agung Tbk Cabang Plaza Surabaya kuat karena menunjukkan nilai sig $0,027 < 0,05$. Dapat dinyatakan bahwa H_A diterima dan H_0 ditolak atau dengan kata lain bahwa dugaan yang menyatakan variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Paling Dominan diantara lima faktor kepuasan kerja karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis variabel kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan uji t diperoleh perbandingan nilai signifikan dengan nilai α 5% (0,05). Untuk Ganjaran yang Pantas mempunyai nilai signifikan 0,011 (kurang dari α 5%) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel ganjaran yang pantas (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan pekerjaan yang menantang (X_1) mempunyai nilai sig 0,634, kondisi kerja yang mendukung (X_3) mempunyai nilai sig 0,410, rekan kerja yang mendukung (X_4) mempunyai nilai sig 0,480, kesesuaian kepribadian pekerjaan (X_5) mempunyai nilai sig 0,535 tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Toko Gunung Agung Tbk Cabang Plaza Surabaya karena nilai signifikan lebih besar dengan nilai α 5% (0,05) (terima H_0).