

PENGARUH PENDIDIKAN DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT MATAHARI DEPARTEMEN STORE
CABANG MAKASSAR

Diajukan Oleh :

WIWIK HESTYANA

4513012113



SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu persyaratan
Guna memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BOSOWA
MAKASSAR
2017**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Pendidikan Dan Kepuasan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Departemen Store
Cabang Makassar

Nama : Wiwiek Hestyana

Nim : 4513012113

Fakultas : Ekonomi

Program Study : Manajemen

Tempat Penelitian : PT. Matahari Departemen Store Cabang Makassar

Telah Disetujui:

Pembimbing 1

Pembimbing 11

Dr. Sukmawati Marjuni.SE.,M.Si

Seri Suriani.SE.,M.Si.

**Mengetahui dan mengesahkan:
Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Universitas Bosowa Makassar**

**Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Bosowa**

Ketua Program Studi

Dr.H.A.Arifuddin Mane,SE.M.Si.SH.MH

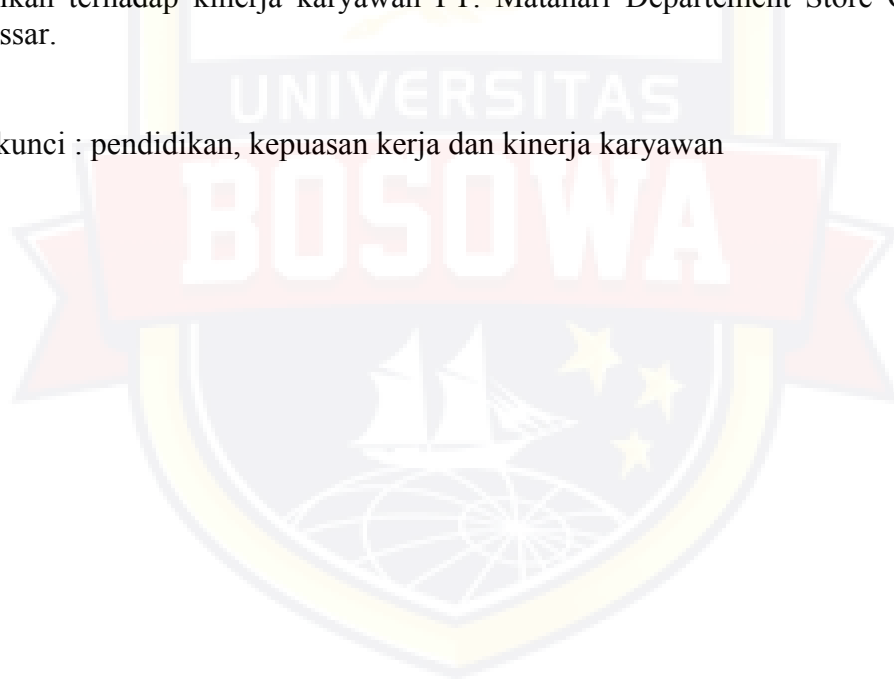
Indrayani Nur,S.Pd.,SE.,M.Si

Tanggal Pengesehan:.....

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Mall Panakukkang PT. Matahari Departement Store cabang Makassar, dengan jumlah populasi 400 orang, peneliti mengambil 40 orang sebagai sampel. Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dengan melakukan wawancara dan observasi dengan media kuesioner. Metode analisis menggunakan statistik inferensial dengan tipe data parametrik, dan menggunakan SPSS (Statistical Package for Sosial Science) for windows version 13.0 dan Mr Office Excel 2007. Hasil penelitian menunjukkan variabel pendidikan terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh positif dan signifikan karena memiliki nilai (pendidikan) $T_{hitung} 1,874$ dan nilai (kepuasan kerja) $T_{hitung} -0,462 \geq T_{tabel} 4.150$. Artinya pendidikan dan kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Departement Store Cabang Makassar.

Kata kunci : pendidikan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan



KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa. Skripsi ini berjudul “Pengaruh Pendidikan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Departemen Store, Cabang Makassar.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir ini masih banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun penulis tetap berharap semoga skripsi ini dapat lebih baik dan bisa menjadi masukan yang berguna untuk penulis kedepannya.

Skripsi ini tentunya tak lepas dari bantuan banyak pihak yang selalu mendukung peneliti secara moril dan materil. Maka dengan ketulusan hati, peneliti ingin mengucapkan rasa terima kasih yang tak terhingga kepada Kedua orang tua tercinta, Ahmad rukka dan Syamsiah yang senantiasa memberikan doa dan dukungan serta kasih sayang yang telah membesarkan dan mendidik penulis dengan tulus, ikhlas. Maka tak lupa pula dengan penuh hormat, penulis mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Saleh Pallu, M.Eng. Selaku Rektor Universitas Bosowa Makassar.
2. Bapak Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE.,M.Si.,SH.,MH. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.

3. Ibu Dr. Hj. Herminawati Abu Bakar SE.,MM selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa.
4. Ibu Indrayani Nur, S.Pd, SE.,M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa.
5. Kepada Ibu Seri Suriani, SE., M.Si dan Ibu Dr. Sukmawati Marjuni, SE.,M.Si sebagai dosen pembimbing atas waktu yang telah di luangkan untuk membimbing, Memberi Motivasi Dan Memberi bantuan literature, serta diskusi-diskusi yang dilakukan dengan penulis
6. Kepada segenap Dosen dan Staff Universitas Bosowa yang telah Memberikan ilmu dan pendidikannya kepada penulis sehingga wawasan penulis bisa bertambah.
7. Pimpinan beserta staf pada PT. Matahari Department Store di Makassar yang telah mengisi kuesioner dan memberikan data-data terkait dengan penelitian ini.
8. Untuk teman-teman Manajemen Angkatan terkhusus Kelas Manajemen. Terimakasih banyak atas dukungan dan bantuannya.
9. Untuk teman-teman KKN Angkatan 42 Posko Antang kecamatan Manggala Terima Kasih Banyak atas Doa dan Dukungannya.

Semoga amal baik yang telah diberikan diterima oleh Allah Swt dan diberikan balasan yang setimpal. Penulis menyadari masih terdapat kesalahan dan kekurangan dalam skripsi ini, oleh karena itu sampaikan saran dan kritik ke arah penyempurnaan skripsi ini, makapenulis akan dengan senang hati

menerimanya. Akhir kata semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan bagi semua pihak yang membutuhkan.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi

Makassar, Juli 2017

Penulis



DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul.....	i
Halaman Persetujuan	ii
Abstrak	iii
Kata pengantar	iv
Daftar Isi	v
I. BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Kegunaan Penelitian	5
II. TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1. Kerangka Teori.....	7
2.1.1. Pendidikan	7
2.1.2. Kepuasan Kerja.....	13
2.1.3. Kinerja Karyawan.....	18
2.2. Kerangka Berfikir.....	25
2.3. Hipotesis.....	27
III. METODE PENELITIAN	28
3.1 Daerah dan Wilayah Penelitian.....	28
3.2 Metode Pengumpulan Data	28
3.3 Jenis Dan Sumber Data	28

3.4	Populasi dan Sampel	30
3.5	Metode Analisis.....	30
3.6	Definisi dan Indikator Penelitian	32
3.7	Variabel dan Indikator Penelitian	33
IV.	Hasil Penelitian dan Pembahasan	37
4.1	Gambaran Perusahaan	37
4.1.1.	Sejarah Perusahaan	37
4.1.2.	Struktur Organisasi	40
4.2	Hasil Penelitian	43
4.2.1	Krakteristik Responden	43
4.2.2	Deskripsi Variabel Penelitian	45
4.3	Pengujian Hipotesis	49
4.4	Pembahasan Penelitian	52
V.	Kesimpulan dan Saran	54
5.1.	Kesimpulan	54
5.2.	Saran	54

Daftar Pustaka

Lampiran - lampiran

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, menjelaskan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Dunia pendidikan menjadi tumpuan harapan bangsa dan negara Indonesia untuk dapat duduk sejajar dengan bangsa lain. Sistem pendidikan yang berkualitas akan berkontribusi besar terhadap lahirnya sumber daya manusia bermutu yang dapat meningkatkan kemandirian dan daya saing bangsa lewat penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan kebudayaan.

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawannya. Karena dengan kepuasan kerja yang tinggi dapat menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi kemajuan suatu perusahaan. Karena dengan kinerja karyawan yang baik suatu organisasi

dapat mempertahankan eksistensi dan menunjang keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan yang diharapkan. Sehubungan dengan hal tersebut, suatu organisasi hendaknya memberikan perhatian lebih pada kinerja karyawannya, terutama pada karyawan yang memiliki kinerja di bawah standar yang ditetapkan oleh organisasi yang bersangkutan. Sumber daya manusia yang masih memiliki kinerja di bawah standar organisasi tersebut, harus terus dibina dan diarahkan untuk dapat menunjang keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Karena dengan meningkatkan kinerja karyawan, pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi.

Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja menurut Judith R. Gordon dalam Hadari Nawawi (2016: 63). Dengan definisi tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar dapat tumbuh berkembang mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal membutuhkan pengelolaan yang baik agar Kinerja Karyawan lebih optimal. Pencapaian tujuan perusahaan dipengaruhi oleh Kinerja Karyawan perusahaan itu sendiri. Maka dari itu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi dan berkualitas, baik dari segi pemimpin maupun karyawan pada pola tugas, tanggung jawab, berdaya guna sesuai dengan peraturan dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Selain sumber daya manusia Kinerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan sangat berperan penting dalam meningkatkan perkembangan perusahaan.

Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya. Ivancevich (2011) dalam Widyatmini dan Hakim (2014: 169) mengatakan seorang pemimpin harus menyatukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian dan motivasi setiap individu yang dipimpinnya. Karyawan dapat memandang pimpinannya sebagai pemimpin yang efektif atau tidak, berdasarkan kepuasan yang mereka peroleh dari pengalaman kerja secara keseluruhan, sehingga diterimanya arahan atau permintaan pemimpin sebagai pemimpin yang efektif atau tidak, berdasarkan kepuasan yang mereka peroleh dari pengalaman kerja secara keseluruhan, sehingga diterimanya arahan atau permintaan pemimpin sebagai besar tergantung pada harapan pengikutnya (Eka Nuraini, 2014: 68).

Kinerja Karyawan akan baik apabila pimpinan dapat memberi motivasi yang tepat dan pimpinan memiliki gaya kepemimpinan yang dapat diterima oleh seluruh karyawan dan mendukung terciptanya suasana kerja yang baik. Gaya kepemimpinan yang tidak efektif tidak akan memberikan pengarahan yang baik pada bawahannya terhadap usaha-usaha semua pekerjaan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dalam perusahaan.

Seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan untuk membangkitkan kekuatan-kekuatan emosional yang rasional dari para pengikutnya, sehingga dalam sebuah perusahaan kinerja karyawan semakin

meningkat. Kepribadian pemimpin juga seperti sikap atau perilaku, dan atau tindakan menyebabkan adanya perubahan sikap anggota atau pengikut kearah yang diinginkan. Pemimpin harus mempunyai semangat kerja keras dan disiplin dalam bekerja agar dapat diikuti oleh para karyawannya.

Matahari Department Store sangat mengutamakan tercapainya kinerja karyawan yang lebih baik, untuk kinerja karyawan yang lebih baik pemimpin menjalankan pengawasan dalam tenaga kerja, material, jam kerja, dan dalam proses bagaimana pelayanan karyawan terhadap pelanggan yang datang di PT Matahari Departemen store T. HR Supervisor yang mengawasi bagaimana absen karyawan dan masalah locker karyawan serta untuk memotivasi karyawan pada PT Matahari Departemen store Tbk sudah memaksimalkan mungkin mengkoordinir para karyawan, tetapi masih ada saja permasalahan pada karyawan. Dalam jam kerja yang sudah ditentukan yaitu untuk shift pagi 08.30-16.30 dan untuk shift siang 13.30-21.30.

PT Matahari Departemen store Tbk, cabang Makassar terdapat 2 cabang yaitu di Mall Panakukang dan Mall Ratu Indah. Peneliti hanya mengangkat dan mengkaji serta meneliti di PT Matahari Departemen store Tbk cabang Makassar yang berada di Mall Panakukang dan mengangkat judul “Pengaruh Pendidikan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Departemen store Cabang Makassar”.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di sampaikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Matahari Departemen store Cabang Makassar ?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Matahari Departemen store Cabang Makassar ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan PT Matahari Departemen store Cabang Makassar.
2. Untuk mengetahui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Matahari Departemen store Cabang Makassar.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka manfaat penelitian ini adalah:

1. Manfaat Praktis, dimana hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan, dalam hal ini PT Matahari Departemen store Cabang Makassar untuk meningkatkan pengembangan karir dan Memberi sumbangsih bagi pengembangan ilmu pengetahuan Ekonomi Manajemen.
2. Manfaat Teoritis, Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan dapat menambah informasi bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, terutama dalam hal pengembangan karir dan kompensasi yang digunakan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Untuk menambah wawasan Penulis maupun pembaca pada bagian manajemen serta merupakan satu syarat dalam penyelesaian studi pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Bosowa.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Pendidikan

Definisi Pendidikan yaitu didalam pembangunan yang berencana dan bertahap dengan harapan terjadinya pertumbuhan yang mantab dan stabil, maka perencanaan pendidikan dan perencanaan tenaga kerja mempunyai peranan yang sangat menentukan berhasil tidaknya pembangunan itu. Tenaga kerja sebagai obyek dan juga subyek pembangunan perlu diperhatikan karena tenaga kerja itu merupakan penggerak utama dari pembangunan itu.

Aspek-aspek tenaga kerja seperti pendidikan dan pembinaan kemampuannya perlu disesuaikan dengan kebutuhan-kebutuhan pembangunan. Adanya suatu perencanaan tenaga kerja adalah untuk mencegah terjadinya penghamburan dana dan daya serta meningkatkan produksi dan produktivitas seoptimal mungkin. Hal ini diutamakan untuk mencapai tingkat pengelolaan jabatan setinggi-tingginya.

Apabila kesempatan kerja itu telah tersedia timbul masalah-masalah lain berupa soal-soal bagaimana, di mana, oleh siapa, dan kapan kesempatan kerja itu akan diisi dengan tenaga kerja yang sesuai kuantitas dan kualitas sehingga tercipta produktivitas yang wajar, sesuai dengan teknologi yang ada. Kita tidak dapat pula menutup mata terhadap persoalan urbanisasi yang meningkat, sebagai akibat dari tidak ada atau tidak menariknya pekerjaan

serta tidak betahnya orang-orang yang telah mencapai usia kerja sebagai lulusan dan drop out dari sekolah-sekolah dan lembaga-lembaga pendidikan lainnya yang tinggal di daerah pedesaan. Padahal di daerah perkotaan belum cukup tersedia lapangan dan kesempatan kerja yang sesuai untuk menampung mereka.

Karena semakin kompleksnya masalah ini dan agar penanggulangannya dapat lebih berhasil baik maka perlu dibuat rencana yang menyeluruh mengenai pendidikan dan pembinaan tenaga kerja itu bagi usaha-usaha pembangunan. Sumber daya manusia mencakup semua energi ketrampilan, bakat dan pengetahuan manusia yang digunakan untuk tujuan produksi dan jasa-jasa yang bermanfaat. Pendekatan sumber daya manusia menekankan bahwa tujuan pembangunan ialah memanfaatkan tenaga manusia sebanyak mungkin dalam kegiatan-kegiatan yang menghasilkan produk atau jasa.

Pendidikan pada hakekatnya adalah usaha untuk mengembangkan kepribadian dan kemampuan di dalam dan di luar sekolah dan berlangsung seumur hidup. Agar pendidikan dapat dijangkau oleh seluruh rakyat, maka penyelenggaraan pendidikan adalah menjadi tanggung jawab keluarga, masyarakat dan pemerintah.

Serangkaian kegiatan komunikasi yang bertujuan antara manusia dewasa dengan si anak didik secara tatap muka atau dengan menggunakan media dalam memberikan bantuan terhadap perkembangan anak seutuhnya,

dalam arti supaya dapat mengembangkan potensinya semaksimal mungkin, agar menjadi manusia dewasa yang bertanggung jawab.

Menurut Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang dimaksud pendidikan adalah usaha sadar untuk mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan/atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang.

Pendidikan nasional bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan negara dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan ketrampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan.

Jalur-Jalur Pendidikan Menurut Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 1989, pendidikan dilaksanakan melalui dua jalur, yaitu :

1. Jalur pendidikan sekolah, Merupakan pendidikan yang diselenggarakan di sekolah melalui kegiatan belajar mengajar secara berjenjang dan berkesinambungan. Terdiri dari :
 - a Pendidikan Umum, Adalah pendidikan yang mengutamakan perluasan pengetahuan dan peningkatan ketrampilan peserta didik dengan pengkhususan yang diwujudkan pada tingkat-tingkat akhir pendidikan.
 - b Pendidikan Kejuruan, Adalah merupakan pendidikan yang mempersiapkan peserta didik untuk dapat bekerja dalam bidang tertentu.

- c Pendidikan Luar Biasa, Merupakan pendidikan yang khusus diselenggarakan untuk peserta didik yang menyandang kelainan fisik atau mental.
 - d Pendidikan Kedinasan, Merupakan pendidikan yang berusaha meningkatkan kemampuan dalam pelaksanaan tugas kedinasan untuk pegawai atau calon pegawai suatu Departemen Pemerintah atau Lembaga Pemerintah non Departemen.
 - e Pendidikan Keagamaan, Merupakan pendidikan yang mempersiapkan peserta didik untuk dapat menjalankan peranan yang menuntut penguasaan pengetahuan khusus tentang ajaran agama yang bersangkutan.
 - f Pendidikan Akademik, Merupakan pendidikan yang diharapkan terutama pada penguasaan ilmu pengetahuan.
 - g Pendidikan Profesional, Merupakan pendidikan yang diharapkan terutama pada kesiapan penerapan keahlian tertentu.
2. Jalur Pendidikan Luar Sekolah, Merupakan pendidikan yang diselenggarakan di luar sekolah melalui kegiatan belajar mengajar yang tidak harus berjenjang dan berkesinambungan. Pendidikan luar sekolah yang diselenggarakan dalam keluarga dan memberikan keyakinan agama, nilai budaya, nilai moral dan ketrampilan.

Peranan Pendidikan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pendidikan disini maksudnya adalah pendidikan sekolah dan luar sekolah yang dilembagakan dan yang tidak dilembagakan. Sumber daya manusia

mencakup semua energi ketrampilan, bakat, dan pengetahuan manusia yang digunakan untuk tujuan produksi dan jasa-jasa yang bermanfaat. Pendekatan sumber daya manusia menekankan bahwa tujuan pembangunan ialah memanfaatkan tenaga manusia sebanyak mungkin dalam kegiatan-kegiatan yang menghasilkan produk atau jasa. Peranan pendidikan dalam pengembangan sumber daya manusia ialah sebagai berikut :

- a. Hanya melalui pendidikanlah manusia dapat melaksanakan Pasal 31 UUD 1945, “Tiap-tiap warga negara berhak mendapat pengajaran” yang sesuai dengan pembukaan UUD 1945 alinea keempat sebagai tuntunan konstitusional bagi rakyat Indonesia, yaitu “mencerdaskan kehidupan bangsa.”
- b. Pendidikanlah yang berperan membangun manusia yang akan melaksanakan transformasi sosial ekonomi yang sesuai dengan tujuan bangsa Indonesia agar tumbuh dan berkembang atas kekuatan sendiri menuju masyarakat yang adil dan makmur, sebab pembangunan memerlukan ketrampilan-ketrampilan untuk menggunakan teknologi maju.
- c. Pendidikan besar sekali peranannya dalam pembangunan sumber daya manusia, yaitu membina manusia menjadi tenaga produktif atau man power. Itulah sebabnya, ada pendekatan pendidikan yang dikenal dengan man power approach.
- d. Dengan perantaraan pendidikanlah dapat dilaksanakan perubahan sosial budaya, yaitu pengembangan ilmu pengetahuan, penyesuaian nilai dan

sikap yang mendukung pembangunan, penguasaan berbagai ketrampilan dalam penggunaan teknologi maju untuk mempercepat proses pembangunan.

- e. Pendidikanlah yang berperan membentuk kepribadian yang berorientasi kepada prestasi merupakan inti wiraswata, antara lain bekerja dengan rencana dan berani mengambil resiko yang diperhitungkan dengan baik, bertanggung jawab atas pekerjaannya, bekerja dengan hasil yang jelas yang dapat diukur dengan sukses atau gagal.
- f. Pendidikanlah yang mampu memberikan sumbangan terhadap manusia agar manusia dapat memperhitungkan dimensi sumber daya manusia dan pengembangan lapangan kerja.
- g. Pendidikanlah yang berperan untuk memberikan perawatan yang baik terhadap tenaga kerja yang akan mengisi pembangunan mengenai kesehatannya, peningkatan kemampuannya, disiplin kerjanya, pengetahuannya dan ketrampilan-ketrampilannya diperlukan latihan.
- h. Pendidikanlah yang membekali manusia agar mampu mengantisipasi lapangan pekerjaan yang mencukupi, sesuai dengan pertumbuhan penduduk yang relatif cepat, sehingga teratasi pengangguran dari kelompok usia kerja, atau terdapat keseimbangan kesempatan kerja dengan jumlah angkatan kerja.
- i. Pendidikanlah yang mampu memberikan sumbangan terhadap manusia di desa-desa yang hasil kerja dan penghasilannya sebagai sumber daya yang rendah. Pada umumnya rakyat di desa hidup sebagai buruh, tani yang

tidak mempunyai keahlian, maupun ketrampilan tertentu, hanya hidup dari nenek moyangnya, dan terutama hanya mengandalkan tulang dan ototnya. Dengan kata lain, energi dan potensinya tidak berdaya guna dan berhasil.

- j. Pendidikan pulalah yang berperan untuk memberikan pedoman kepada manusia, agar kepada rakyat di desa-desa diberikan pendidikan yang dapat mengubah sikap dan pandangan hidupnya, tanpa mengubah sifat tradisi naluri yang baik-baik dan menguntungkan bagi kehidupan dan penghidupannya, serta memperhatikan sampai seberapa jauh budaya rakyat desa untuk dapat menerima pendidikan itu. Pada umumnya rakyat di desa sukar untuk menerima gagasan pembaharuan dari luar, karena masih kuat ikatan tradisinya, baik terhadap lingkungan alam maupun terhadap lingkungan sosial budayanya.

2.1.2 Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Seorang karyawan akan merasa nyaman dan tinggi loyalitasnya pada perusahaan apabila memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan.

Menurut Robbins (2012:78) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Sedangkan

Handoko (2013:193) menyatakan bahwa 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.

Mangkunegara (2015:117) juga mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan.

Kepuasan kerja berhubungan dengan *turnover* mengandung arti bahwa kepuasan kerja yang tinggi selalu dihubungkan dengan *turnover* yang rendah, dan sebaliknya jika karyawan banyak yang merasa tidak puas maka *turnover* karyawan tinggi.

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Teori tentang kepuasan kerja menurut Rivai (2014:475) adalah:

1) Teori ketidaksesuaian (*discrepancy theory*). Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang

tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

- 2) Teori keadilan (*equity theory*). Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti: upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Sedangkan orang selalu membandingkan dapat berupa seseorang di perusahaan yang sama, atau ditempat lain atau bisa pula dengan dirinya di masa lalu.
- 3) Teori dua faktor (*two factor theory*). Kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau *dissatisfies*. *Satisfies* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan

untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfies (hygiene factors)* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari: gaji/upah, pengawasan, hubungan antarpribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

b. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan. Faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja menurut Robbins, 2012:181-182, yaitu sebagai berikut :

- 1) Pekerjaan yang secara mental menantang. Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada

kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

- 2) Gaji atau upah yang pantas para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila

upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu, individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat secara adil, kemungkinan besar karyawan akan mengalami kepuasan dalam pekerjaannya.

- 3) Kondisi kerja yang mendukung. Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Disamping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat yang memadai.

4) Rekan sekerja yang mendukung. Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

5) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan. Teori “kesesuaian kepribadian–pekerjaan” Holland menyimpulkan bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Orang–orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja yang dipakai peneliti adalah indikator-indikator yang dikembangkan oleh Cline, L., & Kisamore, J. L. (2014) yang meliputi antara lain:

- 1) Kepuasan terhadap gaji, yaitu senang atau tidak senang karyawan akan gaji yang diterima.
- 2) Kepuasan dengan promosi, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan promosi yang dilakukan perusahaan.

- 3) Kepuasan terhadap rekan kerja, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan dukungan dari rekan kerjanya.
- 4) Kepuasan terhadap supervisor, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan perlakuan dari pimpinan.

2.1.3 Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal, 2015:97). Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Penilaian kinerja dikenal dengan istilah “performance rating” atau “performance appraisal”. Menurut Munandar (2013:287), penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan

sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan.

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional. Selain itu, dengan adanya penilaian kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pusat pertanggungjawaban kepada perusahaan secara keseluruhan. Semua ini diharapkan dapat membentuk motivasi dan rangsangan kepada masing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

b. Tujuan Penilaian Kinerja

Didalam Mangkunegara (2015:10), secara spesifik, tujuan penilaian kinerja sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang diembannya sekarang.

- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hak yang perlu diubah.

c. Kontribusi Kinerja

Sumber daya manusia memberikan kontribusi kepada organisasi yang lebih dikenal dengan kinerja. Menurut Maltis dan Jackson (2012) kinerja karyawan adalah seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk:

- 1) Kuantitas Keluaran. Jumlah keluaran yang seharusnya dibandingkan dengan kemampuan sebenarnya. Misalnya: seorang karyawan pabrik rokok dibagian produksi hanya mampu menghasilkan 250 batang rokok per hari, sedangkan standar umum ditetapkan sebanyak 300 batang rokok per hari. Ini berarti kinerja karyawan tersebut masih dibawah rata-rata.
- 2) Kualitas Keluaran. Kualitas produksi lebih diutamakan dibandingkan jumlah output. Misalnya: dari 100 batang rokok yang dihasilkan, tingkat kesalahan (cacat) yang ditolerir adalah maksimal sebatang rokok. Apabila karyawan mampu menekan angka maksimum tersebut maka dikatakan memiliki kinerja yang baik.

- 3) Jangka Waktu Keluaran. Ketetapan waktu yang digunakan dalam menghasilkan sebuah barang. Apabila karyawan dapat mempersingkat waktu proses sesuai dengan standar, maka karyawan tersebut dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik. Misalnya: waktu standar yang ditetapkan untuk menghasilkan 100 batang rokok adalah 120 menit, jika karyawan dapat mempersingkat menjadi 100 menit per 100 batang, maka kinerja karyawan tersebut dikatakan baik.
- 4) Tingkat Kehadiran di Tempat Kerja. Kehadiran karyawan di tempat kerja sudah ditentukan pada awal karyawan bergabung dengan perusahaan, jika kehadiran karyawan dibawah standar hari kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap perusahaan.
- 5) Kerjasama. Keterlibatan seluruh karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan sangat penting kerjasama yang baik antar karyawan akan mampu meningkatkan kinerja.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. Mangkunegara (2015:67) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja antara lain:

- 1) Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam

penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

- 2) Kuantitas Kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
- 3) Tangung jawab, yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.
- 4) Inisiatif, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya.
- 5) Kerja sama, yaitu merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertical atau horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.
- 6) Ketaatan, yaitu merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepada karyawan.

e. Pengukuran Kinerja

Menurut Sutrisno (2012), pengukuran kinerja diarahkan pada enam aspek yaitu:

- 1) Hasil kerja: tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- 2) Pengetahuan pekerjaan: tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja,
- 3) Inisiatif: tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
- 4) Kecakapan mental: tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- 5) Sikap: tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- 6) Disiplin waktu dan absensi: tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

f. Indikator Kinerja Karyawan

Komponen indikator kinerja karyawan menurut Menurut Maltis dan Jackson (2012) :

- 1) Kemampuan teknis
 - a. Ilmu pengetahuan yang dimiliki karyawan.
 - b. Kemampuan menggunakan metode.
 - c. Teknik kerja yang di gunakan karyawan.
 - d. Peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas.

- e. Pengalaman yang pernah dialami karyawan dengan pekerjaan yang sejenis
 - f. Pelatihan yang diperoleh karyawan.
- 2) Kemampuan konseptual
- a. Kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan.
 - b. Penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh.
 - c. Tanggung jawab sebagai seorang karyawan.
- 3) Kemampuan hubungan interpersonal
- a. kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain.
 - b. memotivasi karyawan.
 - c. melakukan negosiasi.
 - d. Pekerjaan yang dihasilkan karyawan

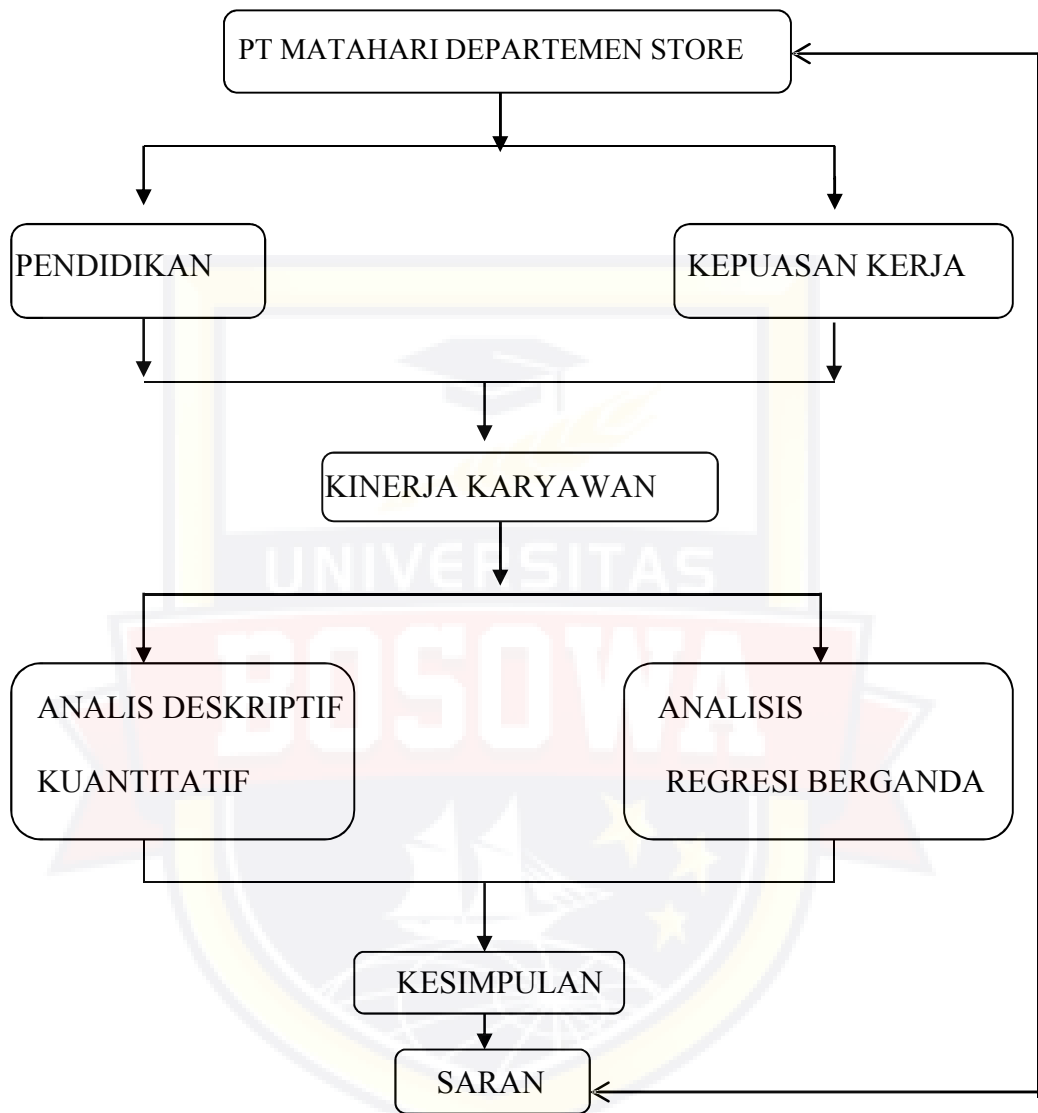
2.2 Kerangka Berfikir

Masalah sumber daya manusia sangat sulit dan kompleks karena manusia mempunyai pikiran, perasaan, harga diri, sifat, dan latar belakang, prilaku, keinginan dan kebutuhan yang berbeda-beda, oleh karena itu manajemen harus dapat mengarahkan dan mempengaruhi karyawan agar dapat bekerja secara optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berikut kerangka berfikir penelitian ini :

Gambar 2.1

Kerangka Pikir



2.3 Hipotesis

1. Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Departement Store
2. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Departement Store



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Daerah dan Wilayah Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Matahari Departemen store Cabang Makassar yang berada di Mall Panakukang Lt dasar dan Lt 1 Jl. Boulevard komp. Panakukang Mas, Makassar Sulawesi Selatan.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Tehnik ini untuk mengamati dan mencari berbagai informasi yang berhubungan dengan fokus penelitian dalam mengumpulkan data peneliti dengan menggunakan metode observasi, survey, eksperimental, dan study kasus.

1. Metode Observasi, Yaitu metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung terhadap Analisis Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Matahari Departemen store Cabang Makassar.
2. Metode Kuesioner, Yaitu Metode penelitian yang mengambil Sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Dalam penelitian inidata dan informasi dikumpulkan dari responden.

3.3 Jenis Dan Sumber Data

Jenis Data Penelitian :

- a. Data Kuantitatif, merupakan data informasi yang berupa simbol angka atau bilangan berdasarkan simbol-simbol angka tersebut, perhitungan secara kuantitatif dapat dilakukan untuk menghasilkan suatu kesimpulan

yang berlaku umum di dalam suatu parameter. Nilai data bisa berubah-ubah atau bersifat variatif. Proses pengumpulan data kuantitatif tidak membutuhkan banyak waktu dan sangat mudah dilakukan.

- b. Data Kualitatif, adalah data informasi yang berbentuk kalimat verbal bukan berisis simbol angka atau bilangan. Data kualitatif didapat melalui suatu proses menggunakan teknik analisis mendalam dan tidak bisa diperoleh secara langsung. Dengan kata lain untuk mendapatkan data kualitatif lebih banyak membutuhkan waktu dan sulit dikerjakan karena harus melakukan wawancara, observasi, diskusi atau pengamatan.

Sumber Penelitian

- a. Data Primer. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Pengumpulan data ini biasanya dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada obyek penelitian dan diisi secara langsung oleh responden.
- b. Data Sekunder. Data sekunder adalah data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya. Data yang didapatkan dari arsip yang dimiliki organisasi/instansi, studi pustaka, penelitian terdahulu, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti. Data sekunder berupa jumlah karyawan, tingkat absensi dan profil perusahaan.

3.4 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi yang penulis gunakan sebagai objek penelitian dilakukan di PT. Matahari Departement Store Cabang Makassar Mall Panakukang Jl. Boulevard Panakukang Kota Makassar.

2. Sampel

Sampel yang penulis gunakan sebagai objek penelitian adalah 10 % dari jumlah keseluruhan karyawan PT. Matahari epartement Store Cabang Makassar.

3.5 Metode Analisis

Teknik analisis data menggunakan Uji Regresi Berganda dimana data-data yang diperoleh melalui survey/wawancara dan studi pustaka digunakan sebagai data penunjang guna memperkuat dan memper-dalam hasil yang diperoleh.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan persamaan regresi berganda dengan rumus :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

b_0 = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi yang akan diteliti

X_1 = Pendidikan

X_2 = Kepuasan Kerja

e = Tingkat kesalahan

1. Uji t (regresi persial)

a. Menentukan formulasi hipotesis

Ho : $b_1 = 0$ artinya, tidak ada pengaruh dari masing-masing variable bebas (x) terhadap variable terikat (y).

Ha : $b_1 \neq 0$ artinya, ada pengaruh dari masing-masing variable bebas (x) terhadap variable terikat (y).

b. Menentukan derajat kepercayaan 95% ($\alpha = 0.005$).

c. Menentukan signifikansi

Nilai signifikansi (P value) $\leq 0,005$, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Nilai signifikansi (P value) $> 0,005$, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

2. Uji f (regresi simultan)

a. Menentukan formulasi hipotesis

Ho : $b_1 = 0$ artinya, semua variable bebas (x) secara simultan tidak mempengaruhi variable terikat (y).

Ha : $b_1 \neq 0$ artinya, semua variable bebas (x) secara simultan mempengaruhi variable terikat (y).

b. Menentukan derajat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,005$)

c. Menentukan signifikansi

Nilai signifikansi (P value) $\leq 0,005$, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Nilai signifikansi (P value) $> 0,005$, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

3.6 Definisi Operasional

a. Pendidikan

Salah satu faktor yang menentukan dalam menunjang keberhasilan organisasi adalah program pendidikan. Pendidikan merupakan salah satu fungsi tradisional manajemen Sumber Daya Manusia. Program Pendidikan dapat memberikan motivasi bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan keterampilan kinerja pegawai dan meningkatkan mutu kerja yang secara terus meningkat secara otomatis akan berpengaruh pada karir.

b. Kepuasan kerja

Seorang karyawan akan merasa nyaman dan tinggi loyalitasnya pada perusahaan apabila memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan.

Menurut Robbins (2012:78) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

c. Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal, 2015:97). Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji

bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

3.7 Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel	Indikator	Item pertanyaan
Pendidikan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jenjang karir 2. Kualias bekerja 3. Pengetahua bekerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendidikan dan pengetahuan saya sesuai dengan bidang pekerjaan 2. Saya mampu melakukan pekerjaan karena sudah berpengalaman sesuai pendidikan terakhir saya 3. Perusahaan memiliki jenjang karir yang jelas 4. Pendidikan saya memberikan kesempatan untuk mengembangkan bakat mengenai pekerjaan 5. Perusahaan memberikan kesempatan melanjutkan pendidikan 6. Pendidikan meningkatkan keterampilan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan 7. Pendidikan terakhir saya sesuai dengan bidang pekerjaan 8. Saya mampu melaksanakan pekerjaan secara mudah dan cermat

		<p>9. Latar belakang pendidikan saya membuat saya mampu menganalisis pekerjaan saya</p> <p>10. Pendidikan sangat berpengaruh terhadap jenjang karir karyawan</p>
Kepuasan kerja	<p>1. Kerja sama</p> <p>2. Kebersamaan</p> <p>3. kesejahteraan</p>	<p>1. Rekan kerja yang ramah membuat kepuasan kerja meningkat</p> <p>2. Tunjangan memberikan kepuasan karyawan dalam bekerja</p> <p>3. Gaji yang diberikan sesuai dengan hasil kerja saya</p> <p>4. Perlakuan dalam bekerja yang diberikan membuat karyawan merasa dihargai</p> <p>5. Saya ditempatkan sesuai dengan keahlian saya</p> <p>6. Saya bekerja dalam lingkungan kerja bersih dan nyaman</p> <p>7. Saya merasakan pimpinan sudah memperhatikan kesejahteraan karyawan</p> <p>8. Manajemen perusahaan selalu memberikan kompetensi terhadap potensi kerja karyawan</p> <p>9. Teman kerja saya sangat menyenangkan saat berkomunikasi antar</p>

		<p>karyawan lain</p> <p>10. Pekerjaan saya memberikan saya peluang mempersiapkan kemajuan saya di masa yang akan datang</p>
Kinerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Pemanfaatan waktu 4. Kerja sama 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Anda mampu menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan standar waktu yang diberikan. 2. Anda merasa kerja sama dengan rekan kerja dapat meningkatkan hasil kinerja yang baik. 3. Suasana saling percaya, saling hormat menghormati serta saling harga menghargai didalam perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja Anda 4. Anda masuk dan pulang kerja sesuai dengan dengan waktu yang ditentukan 5. Apakah anda bekerja dengan kemampuan berkomunikasi yang baik dengan customer? 6. Apakah anda bekerja dengan kemampuan berkomunikasi yang baik dengan rekan kerja?

		<ol style="list-style-type: none">7. Anda dapat menyelesaikan pekerjaan dengan prosedur kerja yang di berlakukan8. Anda merasa tidak ada dibeda-bedakan dengan rekan kerja dalam bekerja.9. Anda bersedia memperbaiki kesalahan dan mengakui kesalahan dalam pekerjaan dengan tanggung jawab dan sukarela10. Anda sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama
--	--	---

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Perusahaan

4.1.1 Sejarah Perusahaan

PT Matahari Departemen store Tbk (“Matahari” atau “perseroan”) adalah perusahaan ritel terkemuka di Indonesia yang menyediakan perlengkapan fashion, aksesoris, kecantikan, hingga peralatan rumah tangga dengan harga yang terjangkau. Matahari menghadirkan produk-produk stylish berkualitas tinggi serta pengalaman berbelanja yang istimewa, bekerja sama dengan pemasok lokal dan internasional yang terpercaya untuk menawarkan beragam produk terkini dari merek eksklusif dan merek internasional.

Posisi matahari sebagai departement store pilihan di Indonesia didukung oleh jajaran merek eksklusif yang diusungnya. Hanya dijual di gerai-gerai Perseroan, merek-merek tersebut secara konsisten berada di antara merek-merek terbaik Indonesia, memenangkan sejumlah penghargaan terbaik desain, kualitas dan nilai, sehingga membuktikan pemahaman Matahari akan kesadaran pelanggannya terhadap nilai sebuah produk.

Matahari telah hadir di kancah ritel Indonesia selama hampir enam dekade. Gerai pertamanya, yang merupakan toko pakaian untuk anak-anak, dibuka pada 24 Oktober 1958 di Pasar Baru, Jakarta. Sejak itu, Matahari terus berkembang menjadi perusahaan nasional, membuka department store modern pertama di Indonesia tahun 1972 dan mendirikan bisnis konsumen setia di seluruh Indonesia. Dengan jaringan 142 gerai di 66 kota, Matahari menyediakan lapangan pekerjaan

bagi 50.000 orang di Indonesia dan mendapatkan 80% produk pembelian langsung dan konsinyasi dari sekitar 850 pemasok lokal.

Di tahun 2009, Perseroan melakukan spin off dari PT Matahari Putra Prima Tbk (MPP) untuk membentuk entitas baru, yakni PT Matahari Department Store Tbk (Matahari). Asia Color Company Limited, anak Perseroan CVC Capital Partners Asia Pacific II L.P. dan CVC Capital Partners Asia Pacific III Parallel Fund – A, L.P. (bersama “CVC Asia Fund III) menjadi pemegang saham mayoritas Matahari pada bulan April 2010.

Saham Matahari yang di tawarkan kepada publik oleh Asia Color Company Limited dan PT Multipolar Tbk pada tahun 2013 menarik perhatian dunia dan meningkatkan kepemilikan publik atas perseroan dari 1,85% menjadi 47,35% per 28 Maret 2013. Kegiatan ini tidak hanya meningkatkan profil Perseroan di Indonesia, memperluas akses pembiayaan dari pasar domestik dan internasional serta meningkatkan potensi dalam memperoleh pengenaan tarif pajak yang lebih rendah sesuai peraturan perpajakan di Indonesia.

Di akhir tahun 2015, Matahari memiliki 142 gerai di 66 kota di seluruh Indonesia. Kepemilikan saham publik meningkat menjadi 79,52% dan dividen tunai yang dibagikan oleh Matahari naik menjadi 851,4 miliar atau naik dari 40% menjadi 60% dari laba bersih. Matahari menandatangani perjanjian kerja sama dengan MatahariMall untuk menjadi produk exclusive brand Matahari yang belum terjangkau melalui e-commerce. Matahari melakukan pembelian opsi saham PT Global Ecommerce Indonesia (GEI), induk perusahaan dari

MatahariMall sehingga samapai 31 Januari 2016 Matahari memiliki 10% saham GEL.

PT. Matahari Departemen Store Cabang Makassar berdiri pada tanggal 19 bulan Desember 2008, yang beralamat di jalan boulevard Kompleks Panakukang Mall, Kota makassar yang merupakan anak cabang dari PT. Matahari Putera Prima, Tbk

Adapun visi dan misi dari perusahaan Matahari Departemen Store Tbk. Yaitu :

- Visi : Menjadi Peritel utama konsumen
- Misi : Konsisten menawarkan berbagai ragam produk bernilai dan tepat guna dengan pelayanan terbaik guna peningkatan kualitas dan gaya hidup konsumen.

Dalam menghadapi persaingan di masa sekarang PT Matahari Departemen store Tbk, dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan.

Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya PT Matahari Departemen store Tbk yang ada cabang di Makassar. Untuk mencapai tujuan, diperlukan karyawan yang sesuai persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah di tentukan dan meningkatkan kinerja karyawan dan Gaya kepemimpinan karyawan.

4.1.2 Struktur Organisasi

Pengorganisasian merupakan salah satu pengolahan manajemen untuk mengatur seluruh sumber yang diperlukan atau dibutuhkan perusahaan. Dalam perusahaan, harus jelas adanya pembagian pekerjaan, gambaran hubungan antara atasan dengan bawahan, tugas serta tanggungjawab.

Dari pernyataan di atas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa setiap perusahaan diharuskan mempunyai struktur organisasi yang dapat menggambarkan hubungan antara personil di dalam lingkup perusahaan lengkap dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing personil. Hal ini dimaksudkan agar masing-masing sadar akan tanggung jawab dan kedudukannya agar tidak terjadi tumpang tindih tugas dan tanggung jawab antar personil yang dapat menimbulkan konflik dalam organisasi. Struktur organisasi yang baik dan serasi dapat menjamin terjadinya suatu kerjasama yang baik antar karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan sempurna.

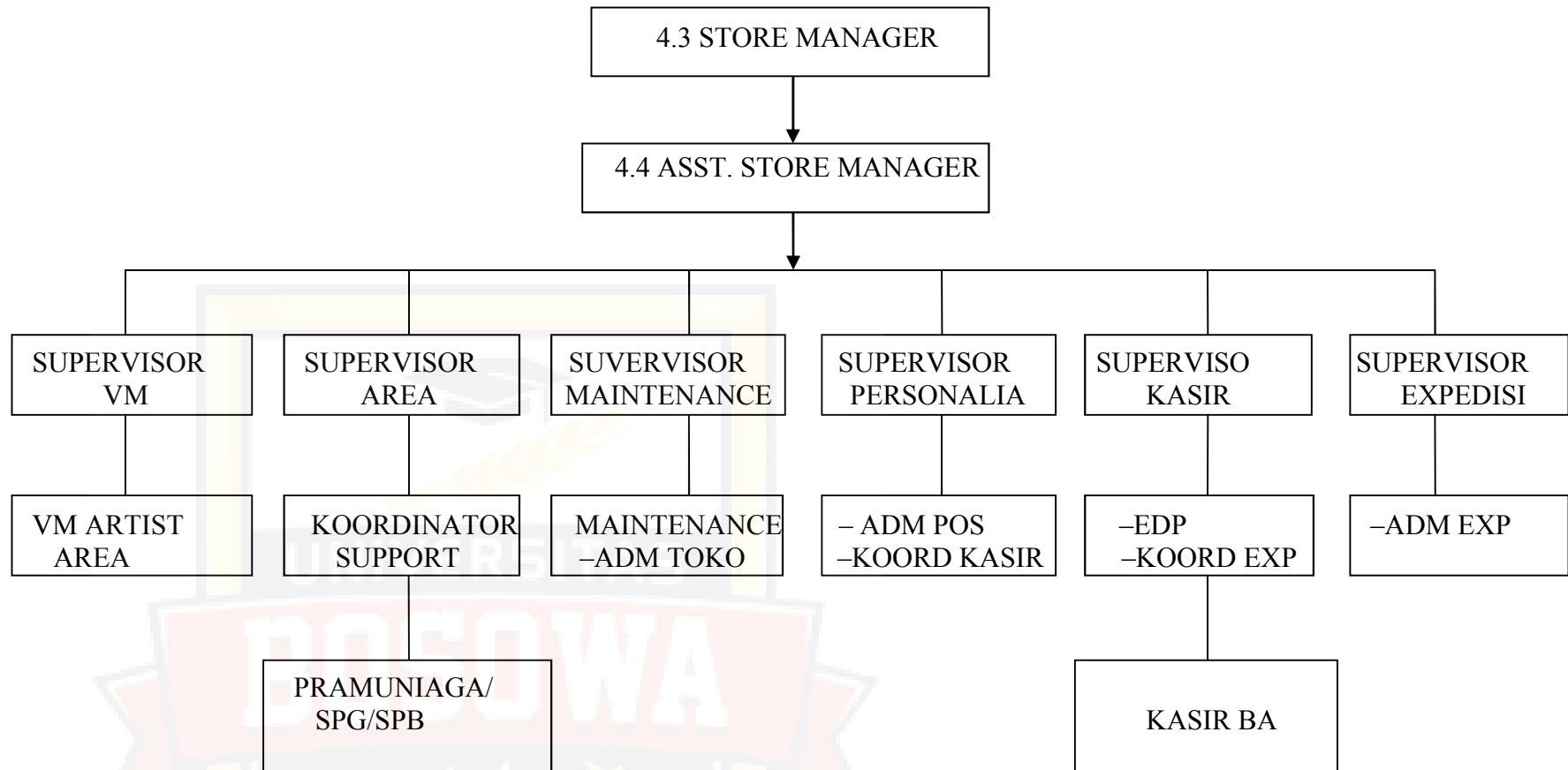
Bentuk struktur organisasi pada PT. Matahari Departemen Store cabang Makassar dapat digolongkan ke dalam struktur organisasi lini dan staf. Pada tipe organisasi ini, asas kesatuan komando tetap dipertahankan. Pelimpahan wewenang berlangsung secara vertikal dan sepenuhnya dari pimpinan tertinggi kepada unit dibawahnya.

Dalam menentukan kelancaran tugas, pimpinan mendapat bantuan staf yang tugasnya memberi bantuan, saran-saran dan pelayanan kepada pimpinan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan.

Struktur organisasi pada PT. Matahari Departemen Store Cabang Makassar dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut ini :



4.2 Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Matahari Departemen Store Cabang Makassar



Sumber : PT. Matahari Departemen Store Cabang Makassar Panakukang Mall

4.5 Hasil penelitian

4.2.1 Karakteristik responden

Deskripsi karakteristik responden adalah penjelasan tentang keberadaan karyawan PT. Matahari Departemen Store Cabang Makassar Mall Panakukang, yang diperlukan sebagai informasi untuk mengetahui identitas sebagai responden dalam penelitian ini. Responden sebagai obyek penelitian yang memberikan interpretasi terhadap karakteristik responden.

Responden dalam penelitian ini sebanyak 40 orang karyawan yang representatif untuk dikemukakan sebagai kelayakan responden dalam memberikan informasi mengenai identitas diri mulai dari jenis kelamin, umur, pendidikan dan masa kerja. Lebih jelasnya akan diuraikan sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin terdiri atas laki-laki dan perempuan guna mengetahui proporsi dari karyawan laki-laki dan perempuan PT. Matahari Departemen Store Cabang Makassar Mall Panakukang. Lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

TABEL 4.1
FREKUENSI DAN PERSENTASE JENIS KELAMIN

No.	Jenis Kelamin	Responden	
		Orang	%
1.	Laki-laki	17	34
2.	Perempuan	23	46
	Total	40	100

Sumber : Hasil pengolahan dataSPSS versi 24

Tabel 4.1 di atas terlihat sebanyak 17 orang atau 34% adalah laki-laki dan perempuan sebanyak 23 orang atau 46%. Terlihat kebanyakan karyawan

adalah perempuan dibandingkan dengan laki-laki yang menunjukkan bahwa untuk bagian operasional kerja lebih kebanyakan karyawan perempuan.

2. Pendidikan

Tingkat pendidikan merupakan jenjang pendidikan yang ditamati oleh responden sesuai dengan latar belakang pendidikan dan disiplin ilmu yang ditekuni dan diakui oleh pemerintah atas tamatan pendidikan yang dimilikinya. Jelasnya dilihat tabel 4.2 sebagai berikut:

TABEL 4.2
FREKUENSI DAN PERSENTASE RESPONDEN
MENGENAI PENDIDIKAN

Tingkat Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
SD	0	0
SMP	2	4
SMA	36	72
S1	2	4
S2	0	0
Total	40	100

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS versi 24

Tabel 4.2 di atas terlihat menunjukkan bahwa kebanyakan karyawan telah berpendidikan S1 yaitu sebanyak 2 orang atau 4% dan berpendidikan SMA sebanyak 36 orang atau 72%, selebihnya berpendidikan SMP sebanyak 2 orang atau 4%. Ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan kebanyakan tamatan SMA, namun masih perlu diberikan peluang untuk meningkatkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

3. Umur

Umur atau usia yang dimiliki responden guna memudahkan untuk mengetahui sejauhmana tingkat prestasi kerja karyawan yang diterapkan dalam

menjalankan tugas pokok dan fungsi pada PT. Matahari Departemen Store Cabang Makassar. Lebih jelasnya umur responden ditunjukkan pada Tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3
Frekuensi dan Persentase Umur

No.	Umur Responden	Responden	
		Orang	%
1.	17 – 20	6	12
2.	20 – 25	12	24
3.	25 – 30	22	44
Total		40	100

Sumber : Hasil pengolahan dataSPSS versi 24

Tabel 4.3 di atas terlihat kebanyakan karyawan berusia antara 25 - 30 tahun yaitu sebanyak 22 orang atau 44%, sedangkan karyawan dengan usia 17 - 20 tahun ada 6 orang atau 12%, dan karyawan berusia 20 – 25 tahun sebanyak 12 orang atau 24%. Artinya karyawan PT. Matahari Departemen Store Cabang Makassar kebanyakan masih berusia produktif yang dapat dikatakan kebanyakan karyawan telah menguasai bidang kerja yang digelutinya.

4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian merupakan penjelasan mengenai analisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departemen Store Cabang Makassar. Penilaian variabel didasarkan pada tanggapan karyawan sebagai responden yang memberikan informasi sesuai pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner. Lebih jelasnya akan diuraikan sebagai berikut:

1. Pendidikan

Pendidikan merupakan salah satu fungsi tradisional manajemen Sumber Daya Manusia. Program Pendidikan dapat memberikan motivasi bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan keterampilan kinerja pegawai dan meningkatkan mutu kerja yang secara terus meningkat secara otomatis akan berpengaruh pada karir. Berikut tanggapan responden mengenai pendidikan pada Tabel 4.4 di bawah ini:

Tabel 4.4
Frekuensi dan Persentase Tanggapan Responden
mengenai Pendidikan

Kategori	Responden	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	7	14
Setuju	20	60
Ragu-ragu	10	20
Tidak setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	2
Total	40	100

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS versi 24

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa kebanyakan jawaban responden berada pada kategori setuju yaitu sebanyak 20 orang atau 60%, dan selebihnya ada 10 orang atau 20% dengan yang ragu-ragu, 7 orang atau 14% dengan yang sangat setuju, dan 2 orang atau 4% dengan tidak setuju, dan 1 orang atau 2% dengan sangat tidak setuju. Ini berarti bahwa karyawan merasa pendidikan tidak ada pengaruh dalam karir karyawan di PT. Matahari Departemen Store Cabang Makassar, sehingga perlu menjadi perhatian bagi pimpinan untuk memperhatikan pendidikan karyawannya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Kepuasan Kerja

Seorang karyawan akan merasa nyaman dan tinggi loyalitasnya pada perusahaan apabila memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Berikut tanggapan responden mengenai kepuasan kerja pada Tabel 4.5 di bawah ini

Tabel 4.5
Frekuensi dan Persentase Tanggapan Responden
mengenai Kepuasan Kerja

Kategori	Responden	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	10	25
Setuju	20	55
Ragu-ragu	4	14
Tidak setuju	3	4
Sangat Tidak Setuju	1	2
Total	40	100

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS versi 24

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa kebanyakan jawaban responden berada pada kategori setuju yaitu sebanyak 20 orang atau 55%, dan selebihnya ada 10 orang atau 25% dengan yang sangat setuju, 6 orang atau 14% dengan yang ragu-ragu, dan 3 orang atau 4% dengan tidak setuju, dan 1 orang atau 2% dengan sangat tidak setuju. Ini berarti bahwa karyawan merasa kepuasan kerja tidak memberikan dampak positif dan signifikan dalam kinerja karyawan di PT. Matahari Departemen Store Cabang Makassar, sehingga perlu menjadi

perhatian bagi pimpinan untuk memperhatikan Kepuasan Kerja karyawannya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah serangkaian aktualisasi kerja yang dilakukan untuk memperoleh hasil kerja yang sesuai tugas pokok dan fungsi yang dinilai berdasarkan penilaian pimpinan. Aktualisasi kerja yaitu potensi yang ditunjukkan karyawan dalam menjalankan aktivitas kerjanya. Hasil kerja yaitu pencapaian hasil dari aktivitas kerja yang optimal. Tupoksi yaitu pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang menjadi kewenangan karyawan untuk dilaksanakan. Dan penilaian pimpinan adalah evaluasi objektif dari pimpinan atas aktivitas yang dijalankan karyawan.

Berikut tanggapan responden mengenai kinerja pada Tabel 4.6 di bawah ini:

Tabel 4.6
Frekuensi dan Persentase Tanggapan Responden mengenai Kinerja

Kategori	Responden	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	10	23
Setuju	25	65
Ragu-ragu	2	5
Tidak setuju	2	5
Sangat Tidak Setuju	1	2
Total	40	100

Sumber : Hasil pengolahan dataSPSS versi 24

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa kebanyakan jawaban responden berada pada kategori setuju yaitu sebanyak 25 orang atau 65%, dan selebihnya ada 10 orang atau 23% dengan yang sangat setuju, 2 orang atau 5% dengan yang ragu-

ragu, dan 2 orang atau 5% dengan tidak setuju, dan 1 orang atau 2% dengan sangat tidak setuju. Ini berarti bahwa karyawan merasa kinerja karyawan belum memberikan dampak positif dan signifikan dalam perusahaan PT. Matahari Departemen Store Cabang Makassar, sehingga perlu menjadi perhatian khusus bagi pimpinan untuk memperhatikan Kinerja Karyawannya untuk meningkatkan tujuan perusahaan.

4.2.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Untuk mempermudah dalam menganalisis data semua pengelola data akan dilakukan dengan menggunakan program SPSS (Statistical Package for Sosial Science) for windows version 13.0 dan Mr Office Excel 2007.

Adapun hasil regresi linier berganda dari data primer yang diolah dapat dilihat pada tabel 4.7 sebagai berikut :

Tabel 4.7
Hasil Uji Regresi Linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	Standardized Coefficients	
	B	Std. Error		t	Sig.
.(Constant)	37.158	7.125		5.215	.000
Pendidikan	.291	.136	.351	2.132	.040
Kepuasan Kerja	.186	.167	.184	1.116	.272

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS versi 24

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 37.158 + 0,291 X_1 + -0,186 X_2$$

Konstanta α sebesar 37.158, artinya apabila pendidikan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan tidak ada atau nilainya 0, maka pengaruh positif dan signifikan pendidikan dan kepuasan kerja sebesar 37.158.

Koefisien regresi variabel pendidikan (X_1) sebesar 0,291 artinya apabila pendidikan ditingkatkan 1 satuan, maka pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan mengalami kenaikan yang relatif sangat kecil yaitu sebesar 0,282 satuan. Koefisien bernilai positif dan signifikan artinya ada hubungan searah antara pendidikan dan kinerja karyawan.

Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X_2) sebesar 0,186 artinya apabila kepuasan kerja ditingkatkan 1 satuan maka pengaruh kepuasan kerja cukup berarti sebesar 0,186 satuan. Koefisien bernilai positif dan signifikan artinya hubungan searah antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

1. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

a. Uji hipotesis untuk Variabel X_1

Hasil uji pengaruh variabel pendidikan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Matahari Departement Store Cabang Makassar dapat diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 1,874 dengan nilai sig sebesar 0,069. Hal ini menunjukkan bahwa nilai T_{hitung} lebih kecil dari T_{tabel} 4,150 dan nilai sig lebih besar dari 0,05. Dengan demikian H_0 diterima dan H_a diterima. Artinya hal ini

berarti tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara pendidikan dan kinerja karyawan PT. Matahari Departement Store Cabang Makassar.

b. Uji hipotesis untuk variabel X_2

Pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dapat diperoleh nilai T_{hitung} sebesar -0,462 dengan nilai Sig sebesar 0,647. Hal ini menunjukkan bahwa nilai T_{hitung} lebih kecil dari T_{tabel} 4,150 dan nilai Sig lebih besar dari 0,05. Dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya hal ini berarti ada pengaruh positif dan tidak ada pengaruh signifikan antara Kepuasan kerja dengan kinerja karyawan PT. Matahari Departement Store Cabang Makassar.

2. Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

Adapun hasil uji regresi simultan (Uji F) dengan pengaruh variabel pendidikan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan tahap-tahap sebagai berikut :

a. Merumuskan hipotesis

H_0 : tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara pendidikan dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

H_a : tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara pendidikan dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

b. Menentukan tingkat signifikan

Tingkat signifikan menggunakan $\alpha = 5\%$ (0,05). Signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian.

c. Menentukan F hitung

Dari hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 2,390

d. Menentukan F tabel

Dengan menggunakan tingkat signifikansi 95%, $\alpha = 5\%$, $df_1 = k-1 = 2-1 = 1$,
 $df_2 = 37-5 = 32$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel),
 hasil diperoleh untuk F_{tabel} 4,150

e. Menentukan signifikansi

Dari hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai Sig sebesar 0,106

f. Kriteria penguji

Dalam penelitian ini menggunakan dua kriteria pengujian yaitu :

H_0 diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$

H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$

H_0 diterima apabila nilai signifikansi $> 0,05$

H_0 ditolak apabila nilai signifikansi $< 0,05$

Berdasarkan tabel 4.4 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 2,390 dengan nilai sig 0,106. Hal ini menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} 4,150 dan nilai Sig lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H_0 diterima dan H_a diterima. Artinya pendidikan dan kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Departement Store Cabang Makassar.

4.1.1 Pembahasan Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan kepuasan kerja tidak berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Untuk pendidikan secara individual (parsial) tidak berhubungan positif dan signifikan

dengan kinerja karyawan. Hal tersebut dapat diketahui dari perhitungan uraian yang dijabarkan diatas bahwa nilai $T_{hitung} 1,874 \leq$ dari $T_{tabel} 4,150$. Untuk kepuasan kerja secara individual (parsial) tidak berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Hal tersebut dapat diketahui dari perhitungan uraian yang dijabarkan bahwa nilai $T_{hitung} T_{hitung} -0,462 \leq$ dari $T_{tabel} 4,150$

Untuk pendidikan dan kepuasan kerja secara bersama-sama dapat disimpulkan secara deskriptif tidak memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan PT. Matahari Departement Store Cabang Makassar. Diketahui dari perhitungan uraian yang dijabarkan bahwa nilai (pendidikan) $T_{hitung} 1,874$ dan nilai (kepuasan kerja) $T_{hitung} -0,462 \geq T_{tabel} 4,150$. Hal ini dapat terjadi karena pendidikan dan kepuasan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini untuk mengukur tinggi rendahnya pengaruh pendidikan dan kepuasan kerja. Kinerja yang diukur dalam peneltian dilakukan untuk menilai tinggi atau rendahnya kinerja dalam melaksanakan pekerjaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

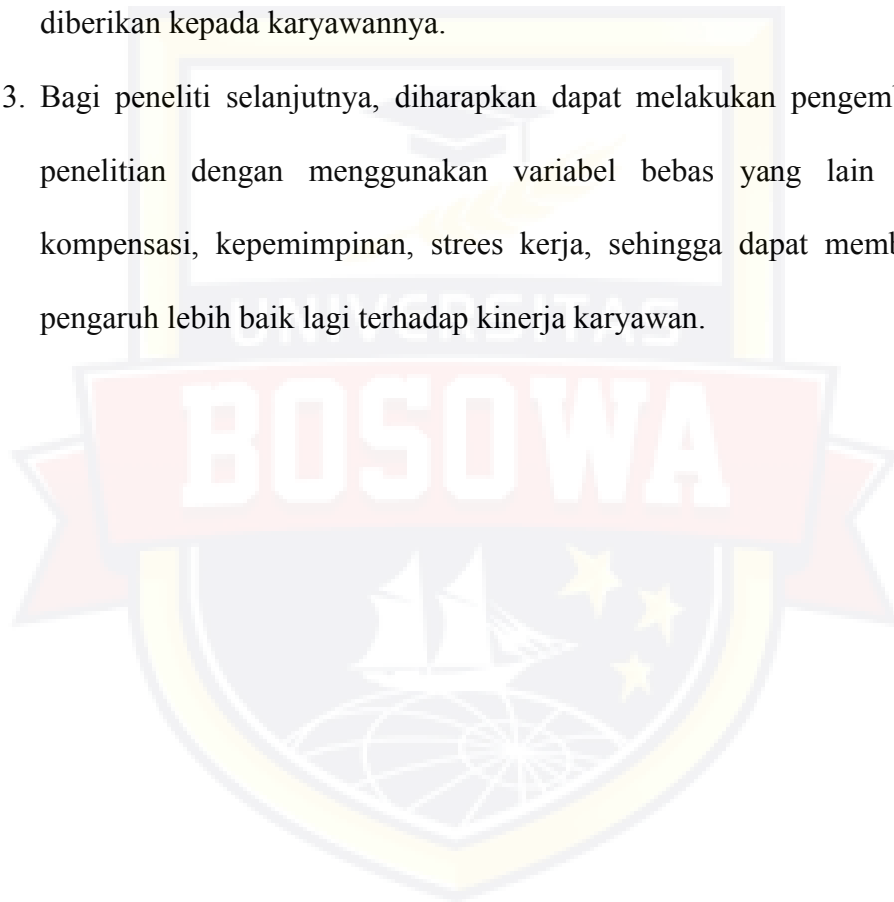
Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, penelitian ini menyimpulkan bahwa :

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pendidikan dengan kinerja karyawan, artinya semakin tinggi pendidikan karyawan maka semakin kecil pula kinerja karyawan
2. Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi nilai kepuasan kerja maka semakin kecil pula kinerja karyawan.
3. Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pendidikan dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan secara bersama-sama, artinya semakin tinggi nilai kedua variabel bebas tersebut maka semakin rendah kinerja karyawan PT. Matahari Departement Store Cabang Makassar karena tidak ada pengaruh kedua variabel tersebut untuk meningkatkan kinerja karyawan.

5.2 SARAN

1. Pendidikan merupakan penilaian karyawan terhadap berbagai aspek yang berkaitan dengan pekerjaannya. Kurangnya perhatian terhadap faktor-faktor pendidikan bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan terhadap perusahaan. Maka dari itu perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan pendidikan karyawannya.

2. Kepuasan kerja merupakan penilaian karyawan terhadap berbagai aspek yang berkaitan dengan pekerjaannya. Kurangnya perhatian terhadap kepuasan kerja bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan terhadap perusahaan. Maka dari itu perusahaan disarankan untuk selalu mempertahankan penghargaan-penghargaan dan perhatian yang diberikan kepada karyawannya.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat melakukan pengembangan penelitian dengan menggunakan variabel bebas yang lain seperti kompensasi, kepemimpinan, stress kerja, sehingga dapat memberikan pengaruh lebih baik lagi terhadap kinerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Cline, L., & Kisamore, J. L. (2014). Organizational career management: A review and recommendations. *Revise and resubmit received from Career Development International*.
- Eka Nuraini Rachmawati. (2004). Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif. Yogyakarta: Ekonisia.
- Gibson, Ivancevich & Donnelly. 2000. *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses Jilid 5*, Terjemahan. Penerbit Erlangga: Jakarta.
- Handoko, T. Hani. , 2013, *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-1. Jakarta: Salemba
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke. Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sumber Lain :
www.matahari.co.id diakses terakhir tanggal 28 Februari 2017 pukul 08.34 wita.
http://jbptunikompp-gdl-linamardan-22677-5-unikom_1-a diakses terakhir tanggal 28 Februari pukul 10.15 wita.
- Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Veithzal, Rivai, Basri. A. F. M. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widyatmini dan Luqman Hakim. (2008) “Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok.” *Jurnal Ekonomi Bisnis*. No. 2 Vol 13, Agustus 2008.

The logo of Universitas Rosowa is a shield-shaped emblem. At the top, it features a graduation cap and a laurel wreath. Below this, the word "UNIVERSITAS" is written in a grey banner. The name "ROSOWA" is prominently displayed in large, white, bold letters across a red banner that spans the width of the shield. The lower portion of the shield contains a stylized white sailboat on a blue sea, with a globe and three yellow stars positioned below it.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

“Pengaruh Pendidikan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.
MATAHARI Departemen Store”

Identitas Responden

Nama Responden :
 Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan *
 Usia : a. 17-20 tahun b. 20-25 tahun c. 25-30 tahun
 Pendidikan Terakhir : SD / SMP / SMA / S1 / S2 / S3 *
 Masa Kerja : a. 1 tahun b. 1-3 tahun c. 5 tahun d. Lebih 5 tahun
 Jabatan / Posisi :
 Status Perkawinan : Belum Menikah / Sudah Menikah *

Keterangan : *Coret yang tidak perlu

Petunjuk Pengisian

1. Kuesioner ditunjukkan untuk seluruh Pegawai Kantor BKKBN Kabupaten Gowa.
2. Bapak/Ibu diharapkan dapat memberikan jawaban yang paling sesuai dengan persepsi Bapak/Ibu terhadap penelitian ini.
3. Berilah tanda pada kolom pertanyaan kuesioner yang sesuai dengan pilihan Bapak/Ibu.
4. Pilihan Jawaban yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), ragu-ragu/netral (R), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS).
5. Atas kesediaan Bapak/Ibu menjawab kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

NO	PERNYATAAN PENDIDIKAN	S S	S	R	T S	STS
1.	Pendidikan dan pengetahuan saya sesuai dengan bidang pekerjaan					
2.	Saya mampu melakukan pekerjaan karena sudah berpengalaman sesuai pendidikan terakhir saya					
3.	Perusahaan memiliki jenjang karir yang jelas					
4.	Pendidikan saya memberikan kesempatan untuk mengembangkan bakat mengenai pekerjaan					
5.	Perusahaan memberikan kesempatan melanjutkan pendidikan					
6.	Pendidikan meningkatkan keterampilan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan					
7.	Pendidikan terakhir saya sesuai dengan bidang pekerjaan					
8.	Saya mampu melaksanakan pekerjaan secara mudah dan cermat					
9.	Latar belakang pendidikan saya membuat saya mampu menganalisis pekerjaan saya					
10.	Pendidikan sangat berpengaruh terhadap jenjang karir karyawan					

No.	Pernyataan Kepuasan Kerja	SS	S	R	TS	STS
1.	Rekan kerja yang ramah membuat kepuasan kerja meningkat					
2.	Tunjangan memberikan kepuasan karyawan dalam bekerja					
3.	Gaji yang diberikan sesuai dengan hasil kerja saya					
4.	Perlakuan dalam bekerja yang diberikan membuat karyawan merasa dihargai					
5.	Saya ditempatkan sesuai dengan keahlian saya					
6.	Saya bekerja dalam lingkungan kerja bersih dan nyaman					
7.	Saya merasakan pimpinan sudah memperhatikan kesejahteraan karyawan					
8.	Manajemen perusahaan selalu memberikan kompetensi terhadap potensi kerja karyawan					
9.	Teman kerja saya sangat menyenangkan saat berkomunikasi antar karyawan lain					
10.	Pekerjaan saya memberikan saya peluang mempersiapkan kemajuan saya di masa yang akan datang					

No.	Pertanyaan Kinerja Karyawan	SS	S	R	TS	STS
1.	Anda mampu menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan standar waktu yang diberikan.					
2.	Anda merasa kerja sama dengan rekan kerja dapat meningkatkan hasil kinerja yang baik.					
3.	Suasana saling percaya, saling hormat menghormati serta saling harga menghargai didalam perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja Anda.					
4.	Anda masuk dan pulang kerja sesuai dengan dengan waktu yang ditentukan					
5.	Apakah anda bekerja dengan kemampuan berkomunikasi yang baik dengan customer ?					
6.	Apakah anda bekerja dengan kemampuan berkomunikasi yang baik dengan rekan kerja?					
7.	Anda dapat menyelesaikan pekerjaan dengan prosedur kerja yang di berlakukan.					
8.	Anda merasa tidak ada dibeda-bedakan dengan rekan kerja dalam bekerja.					
9.	Anda bersedia memperbaiki kesalahan dan mengakui kesalahan dalam pekerjaan dengan tanggung jawab dan sukarela.					
10.	Anda sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama					

Lampiran 2 Jawaban Hasil Kuesioner

No.	PENDIDIKAN (X1)	KEPUASAN KERJA (X2)	KINERJA KARYAWAN
1	37	39	45
2	41	39	43
3	41	39	44
4	42	39	43
5	40	38	43
6	38	41	42
7	38	40	40
8	39	39	50
9	41	41	45
10	45	44	40
11	40	40	42
12	39	26	44
13	44	42	46
14	37	36	42
15	35	38	43
16	39	42	39
17	42	40	42
18	36	43	42
19	39	42	42
20	34	41	38
21	39	38	44
22	36	42	32
23	31	38	38
24	28	40	38

25	46	41	35
26	40	45	43
27	39	37	34
28	45	45	41
29	42	43	42
30	37	45	42
31	40	39	41
32	38	45	38
33	39	39	41
34	30	37	34
35	40	41	42
36	38	43	39
37	44	40	38
38	33	38	40
39	29	34	39
40	32	33	41

Lampiran 3. Regresi Parsial Pendidikan – Kinerja Karyawan

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PENDIDIKA N ^b		Enter

a. Dependent Variable:

KINERJA_KARYAWAN

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.294 ^a	.087	.062	3.402

a. Predictors: (Constant), PENDIDIKAN

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	40.645	1	40.645	3.513	.069 ^b
	Residual	428.124	37	11.571		
	Total	468.769	38			

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), PENDIDIKAN

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.526	5.044		6.251	.000
	PENDIDIKAN	.244	.130	.294	1.874	.069

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Lampiran 4. Regresi Parsial Kepuasan Kerja – Kinerja Karyawan

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KEPUASAN_KERJA ^b		Enter

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.076 ^a	.006	-.021	3.549

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN_KERJA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.692	1	2.692	.214	.647 ^b
	Residual	466.077	37	12.597		
	Total	468.769	38			

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN_KERJA

Lampiran 5. Regresi secara Simultan

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KEPUASAN_KERJA, PENDIDIKAN ^b		Enter

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.342 ^a	.117	.068	3.390

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN_KERJA, PENDIDIKAN

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	54.953	2	27.476	2.390	.106 ^b
	Residual	413.816	36	11.495		
	Total	468.769	38			

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN_KERJA, PENDIDIKAN

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.158	7.125		5.215	.000
	PENDIDIKAN	.291	.136	.351	2.132	.040
	KEPUASAN_KERJA	-.186	.167	-.184	-1.116	.272

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

