

PENGARUH VARIABEL KARAKTERISTIK INDIVIDU, MOTIVASI KERJA DAN SISTEM IMBALAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN SUPERMARKET DI KOTA GORONTALO

Rosmina Hiola*)

Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo

rosminahiola66@gmail.com

Abstract : *The research objective to be achieved is to determine the characteristics of the individual, motivation and reward system on the performance of employees at six supermarket companies in the city of Gorontalo. The sample was 342 out of a population of all employees, amounting to 2367 people. Data collection techniques, interviews were conducted using a model questionnaire and observation techniques. To examine the relationship models used analysis tool capable of simultaneously explaining the relationship is by using path analysis. Results of this study suggests that individual characteristic variable (X1) partially affect the performance of employees is 0.619, or approximately 61.9% and the effect of work motivation (X2) partially affect the performance of employees is 0.704, or approximately 70.4%, system variables in return for partial influence on the performance of employees is 0.724, or approximately 72.4%. collectively contribute - together (simultaneously) variables individual characteristics, (X1) and motivation (X2) and a system of rewards (X3) on employee performance (Y) by 76% and the remaining 24% is determined by variables - variables not examined , the work environment, organizational characteristics.*

Keywords: *Individual characteristics, Motivation, Rewards System and Employee Performance*

Abstrak : *Tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui karakteristik individu, motivasi kerja dan sistem imbalan terhadap kinerja karyawan pada enam perusahaan supermarket yang ada di Kota Gorontalo. Sampel penelitian ini adalah 342 dari populasi seluruh karyawan yang berjumlah 2367 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan wawancara dengan menggunakan model kuesioner serta teknik observasi. Untuk menguji hubungan model digunakan alat analisis yang mampu menjelaskan secara simultan hubungan tersebut yaitu dengan menggunakan path analysis. Hasil penelitian ini mengemukakan bahwa variabel karakteristik individu (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,619 atau sekitar 61,9% dan pengaruh variabel motivasi kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,704 atau sekitar 70,4%, variabel sistem imbalan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,724 atau sekitar 72,4%. kontribusi secara bersama – sama (simultan) variabel karakteristik individu, (X1) dan motivasi kerja (X2) dan sistem imbalan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 76 % dan sisanya sebesar 24% ditentukan oleh variabel – variabel lain yang tidak diteliti, yaitu lingkungan kerja, karakteristik organisasi.*

Kata Kunci : *Karakteristik individu, Motivasi kerja, Sistem Imbalan dan Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dipandang semakin besar peranannya bagi kesuksesan suatu organisasi, sehingga tidak heran akhir-akhir ini banyak organisasi menyadari

bahwa unsur “*manusia* “ dalam organisasi dalam memberikan keunggulan bersaing (Gratton. L. 1998:13-14). Hal ini disebabkan karena manusia sebagai unsur sumber daya manusia telah

memberikan serta mempengaruhi kesuksesan dan persaingan dari organisasi tersebut. Disamping itu manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan system rancangan formal dalam suatu organisasi untuk menentukan efektifitas dan efisiensi dilihat dari bakat seseorang untuk untuk mewujudkan sasaran suatu organisasi. Termasuk di dalamnya adalah Penrekrutan, kompensasi, pelatihan, dan pengembangan (Mathis, 2005:5).

Disisi lain, kurang tersedianya tenaga kerja dengan keahlian yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan. Padahal, dengan adanya perubahan tersebut industri pada masa yang akan datang semakin banyak membutuhkan tenaga kerja yang lebih terdidik. Hal ini disebabkan karena jumlah pekerjaan yang menuntut tenaga kerja dengan tingkat pengetahuan yang lebih tinggi akan bertumbuh lebih cepat dari pekerjaan lainnya. Salah satu variabel yang dianggap sangat berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan adalah karakteristik organisasi yang meliputi gaya atau perilaku seseorang pimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi. (Yuan & Ting)

Lewin (Lau, 1995) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kerja karyawan berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri (faktor individu) dan juga faktor yang bersumber dari luar (budaya organisasi) guna meningkatkan kinerja karyawan selain meningkatkan motivasi kerja juga adalah menyiapkan sumber daya manusia yang profesional serta budaya organisasi yang mendukung. Sumber daya manusia dipandang semakin besar peranannya bagi kesuksesan suatu organisasi sehingga tidak heran jika akhir-akhir ini banyak organisasi menyadari bahwa unsur manusia dalam organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing (Gratton, 1998)

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan masalah yang dikemukakan dalam

penelitian ini adalah : Apakah variabel karakteristik individu (X1) , Motivasi kerja (X2), dan sistem imbalan (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Serta Apakah variabel karakteristik individu (X1) , Motivasi kerja (X2), dan sistem imbalan (X3) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah : Untuk mengetahui pengaruh variabel karakteristik individu (X1), Motivasi kerja (X2), dan sistem imbalan (X3) secara simultan terhadap kinerja karyawan. Serta Untuk mengetahui pengaruh variabel karakteristik individu (X1), Motivasi kerja (X2), dan sistem imbalan (X3) secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kajian Pustaka

Karakteristik Individu

Sumberdaya yang terpenting dalam organisasi adalah sumberdaya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya. Setiap manusia memiliki karakteristik individu yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Robbins (2006) menyatakan bahwa, Faktor-faktor yang mudah didefinisikan dan tersedia, data yang dapat diperoleh sebagian besar dari informasi yang tersedia dalam berkas personalia seorang pegawai mengemukakan karakteristik individu meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, banyaknya tanggungan dan masa kerja dalam organisasi.

Pengertian Motivasi Kerja

Winardi (2007:6) berpendapat bahwa: motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter

dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Manullang (2006:166) “motivasi kerja tidak lain dari sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja”. Dengan kata lain motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja. Uno (2007:72) mengemukakan bahwa “motivasi kerja adalah dorongan dari dalam dan luar diri seseorang, untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal”.

Metode Motivasi

Hasibuan (2007:222) pemberian motivasi ada 2 jenis metode yang dapat digunakan oleh seorang manajer yaitu:

- a. Metode langsung (*direct motivation*) adalah motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya.
- b. Motivasi tidak langsung (*indirect motivation*) adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.

Teori Motivasi

a. Teori Harapan

Salah satu teori yang membahas tentang motivasi dewasa ini adalah teori harapan yang membahas adanya hubungan antara upaya melaksanakan kerja dengan kinerja dan hasil kerja. Teori ini dikemukakan oleh Victor Vroom (Prawirosentono 1999:4) yang menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang untuk bekerja giat dalam mengerjakan pekerjaannya tergantung dari hubungan timbal-balik antara apa yang ia inginkan dan dibutuhkan dari hasil pekerjaan itu.

Berapa besar ia yakin perusahaan akan memberikan pemuasan bagi keinginannya sebagai imbalan atas usaha yang dilakukan itu. Jika keyakinan yang diharapkan cukup besar untuk memperoleh kepuasannya maka ia akan bekerja keras pula dan sebaliknya..

b. Hirarki Kebutuhan Maslow

Maslow menegaskan bahwa para pegawai akan terus berusaha meningkatkan kinerjanya dengan tujuan memperoleh imbalan gaji dan upah yang lebih besar sebagai motivasi pada tingkat yang lebih rendah. Motivasi lainnya yang lebih tinggi tingkatannya terdapat dalam hirarki kebutuhan Maslow didasarkan pada anggapan bahwa pada waktu orang telah memuaskan satu tingkat kebutuhan tertentu, mereka ingin bergeser ke tempat yang lebih tinggi.

Sistem Imbalan

Pemberian kompensasi terhadap pegawai adalah sebagai pendorong yang dapat memotivasi untuk lebih bekerja keras secara efektif. Kompensasi terkait erat dengan kinerja. Terdapat timbal balik dua arah antara pemberian insentif dengan kinerja. Kompensasi diberikan karena adanya kinerja yang baik dan diberikan untuk lebih meningkatkan kinerja lagi dimasa mendatang. Motivasi yang diberikan dapat berupa kompensasi baik kompensasi langsung maupun tidak langsung baik yang bersifat formal maupun non formal, sehingga kemauan, kemampuan dan semangat kerja pegawai akan meningkat dengan sendirinya. Dorongan dan semangat ini agar para pegawai memahami serta sadar akan tugas dan kewajiban yang harus ia lakukan setelah pimpinan menetapkan target dan sasaran serta tugas-tugas setiap pekerjaan. Tujuan pemberian kompensasi pada dasarnya adalah berfungsi dalam memotivasi pegawai agar terus menerus berusaha memperbaiki dan meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi kewajiban serta tanggung jawabnya.

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada pegawai. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah dan minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi. Kompensasi itu merupakan suatu penghargaan yang diberikan kepada para tenaga pengajar secara adil dan layak, yang dimaksud untuk prestasi kerja pegawai yang telah dikeluarkan demi tercapainya tujuan organisasi.

Wibowo (2007:134) membedakan kompensasi dari cara pemberiannya sebagai berikut :

- 1) Kompensasi langsung, merupakan kompensasi manajemen seperti upah, gaji atau pay for performance, seperti insentif dan gain sharing
- 2) Kompensasi tidak langsung, dapat berupa tunjangan atau jaminan keamanan dan kesehatan.

Robbins (2008:115), membagi kompensasi ada dua bentuk, yaitu intrinsik, dan ekstrinsik. Kompensasi intrinsik menyangkut nilai (non materi) yang diterima karyawan karena suatu tugas, misalnya partisipasi dalam pengambilan keputusan, rasa pertanggungjawaban, kesempatan untuk mengembangkan diri, adanya keleluasan dalam menjalankan tugas, menjadikan pekerjaan lebih menarik dan keanekaragaman tugas. Kompensasi ekstrinsik menyangkut imbalan yang diterima di lingkungan yang mengelilingi tugas itu sendiri dan terdiri dari kompensasi langsung, kompensasi langsung dan kompensasi non finansial. Yang dimaksud dengan kompensasi langsung adalah imbalan yang diterima pegawai secara langsung karena telah memberikan kontribusinya kepada institusi. Kompensasi jenis ini

terdiri dari Gaji pokok, bonus, premi, saham, liburan, cuti dan pembagian keuntungan. Kompensasi tidak langsung terdiri dari jaminan kesehatan seperti asuransi jiwa dan kesehatan, gaji penuh dengan tanpa memperhitungkan faktor lain yang mengurangi jam kerja, misalnya seorang pada suatu ketika berhalangan untuk bekerja, dan jasa pelayanan lainnya. Sedangkan kompensasi non finansial adalah segala fasilitas yang diberikan oleh institusi atau organisasi.

Pengertian Kinerja

Untuk mewujudkan kinerja dalam organisasi adalah merupakan sesuatu yang tidak mudah dilakukan karena menuntut upaya yang sistematis dan memerlukan suatu adaptasi yang terus menerus antara unsur yang saling berkaitan satu sama lain. Hakikat kinerja pegawai pada dasarnya merupakan suatu hasil kerja baik dilihat dari segi ketepatan untuk menyelesaikan tugas, kualitas maupun kuantitas hasil pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya dapat tercapai dengan baik. Nawawi (2006:62) mengatakan bahwa : “Kinerja adalah (a) Sesuatu yang dicapai, (b) prestasi yang diperlihatkan, (c) kemampuan kerja”. Sedangkan Lavasque (dalam Nawawi 2006:62) mengatakan bahwa : “Kinerja adalah segala sesuatu yang dikerjakan seseorang dan hasilnya dalam melaksanakan fungsi suatu pekerjaan”. Dari dua pengertian tersebut terlihat bahwa kinerja bermakna kemampuan kerja dan hasil atau prestasi yang dicapai dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Selanjutnya Schemerson, Hunt dan Osborn (dalam Nawawi 2006:62) mengatakan bahwa : “Kinerja adalah kuantitas dan kualitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun organisasi”. Prawirosentono (1999:2) mengatakan bahwa: kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau

sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan pengertian kinerja tersebut menunjukkan bahwa kinerja bukan sifat atau karakteristik individu tetapi merupakan kemampuan kerja yang ditunjukkan melalui proses atau cara bekerja dan hasilnya yang dicapai.

Faktor-Faktor Kinerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Winardi (2007:3) adalah : 1) kemampuan orang yang bersangkutan, 2) pengalaman (kerja) sebelumnya, dan 3) upaya (kerja) yang dikerahkan". Faktor-faktor tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Kemampuan orang yang bersangkutan

Kemampuan (*ability*) sesungguhnya merupakan suatu unsur pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk memungkinkan para karyawan bekerja dengan cara tertentu. Sejauh mana kemampuan seorang pegawai menyelesaikan suatu kegiatan seringkali bergantung pada tingkat pengetahuan, keterampilan dan keahlian yang dimiliki yang sesuai dengan tugas pekerjaan yang harus dikerjakan. Dimana keterampilan dan keahlian itu dapat diperoleh dari pengalaman kerja dan pengetahuan itu dapat diperoleh melalui pendidikan dan latihan.

b. Pengalaman (kerja) sebelumnya

Disamping faktor motivasi, faktor pengalaman kerja juga akan ikut mempengaruhi prestasi kerja (kinerja) dalam pelaksanaan tugas pegawai tata usaha. Seseorang yang sudah lama bekerja akan lebih berpengalaman dibandingkan dengan yang baru bekerja, dan dengan pengalaman tersebut ia akan mudah melaksanakan tugas kesehariannya.

c. Upaya (kerja) yang dikerahkan

Menurut Mangkunegara faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (dalam Mangkunegara 2005:13) yang merumuskan bahwa:

Human performance = *Ability* * *Motivation*

Motivation = *Attitude* * *Situation*

Ability = *Knowledge* * *Skill*

(a) Faktor kemampuan (*Ability*)

(b) Faktor motivasi (*motivation*)

Dimensi dan Pengukuran Kinerja

Penentu kinerja adalah ; 1) Kapasitas, seperti pengetahuan keterampilan dan pendidikan, 2) Kesempatan seperti prosedur organisasi, kepemimpinan dan kebijakan organisasi, 3) Kemampuan seperti motivasi, kepuasan kerja dan status pekerjaan. Hal ini menjelaskan bahwa kinerja tidak saja dipengaruhi oleh diri dalam diri seseorang seperti kemampuan karyawan, juga dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan dan budaya perusahaan dimana orang tersebut bekerja (Rowe & Boulgarides, 1992).

Pada umumnya hasil kerja karyawan dapat dikelompokkan dalam tiga hal, yaitu : berupa data dan informasi, biasanya dilihat dari kuantitas dan kualitas item atau produk yang dihasilkan, serta banyaknya kesalahan atau tingkat kerusakan (Simamora, 1997), kualitas atau mutu kerja yang dijalankan (Dessler, 1998) atau diukur dari ketepatan, keterampilan, ketelitian dan kerapian hasil kerja, sementara kuantitas kerja disamping diukur dari jumlah keluaran, juga perlu dilihat dari seberapa cepat karyawan dapat menyelesaikan tugas-tugas ekstra atau mendesak.

Aspek-aspek standar kinerja karyawan terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif (Mangkunegara, 2005:18), Aspek Kuantitatif meliputi : proses kerja dan kondisi pekerjaan,

waktu yang dipergunakan, jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, jenis pelayanan pemberian dalam bekerja. Sedangkan aspek kualitatif meliputi : ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan, tingkat kemampuan dalam bekerja, Kemampuan menganalisis data, dan kemampuan mengevaluasi.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dipilih adalah perusahaan supermarket yang ada di kota Gorontalo sebanyak enam Supermarket. Lokasi tersebut dipilih karena beberapa pertimbangan antara lain : 1). Kota Gorontalo adalah provinsi baru yang sedang giat – giatnya membangun, 2). Sebagai Provinsi baru, maka tentunya ketersediaan sarana pembelanjaan yang memadai terus diupayakan oleh pemerintah melalui dunia usaha untuk dikembangkan.

Populasi dan Sampel Penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan Supermarket yang ada di Provinsi Gorontalo dengan jumlah Supermarket 6 Lokasi dengan total karyawan 2367 Orang. Penentuan jumlah sampel yang akan menjadi sampel ditetapkan dengan menggunakan Rumus

Slovin (Husain Umar,2004) Berdasarkan formulasi diatas, maka jumlah sampel minimal yang harus diperoleh adalah 342 responden

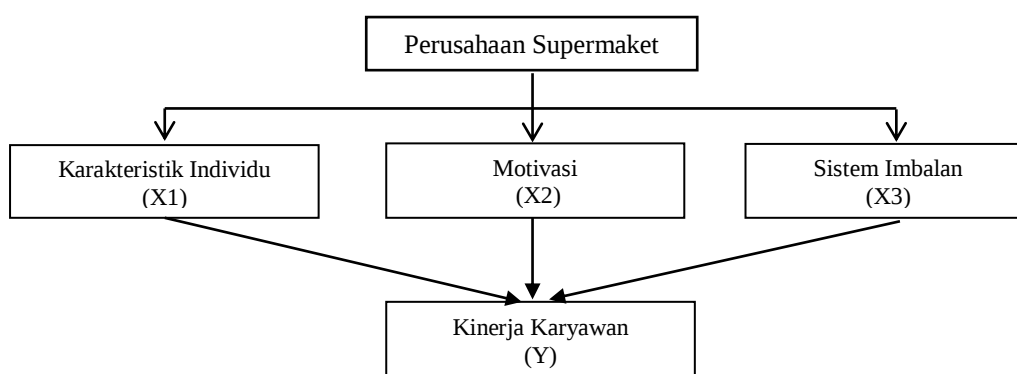
Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah : melalui metode Wawancara dan penyebaran Kuisioner,

Teknik analisis Data

Langkah berikutnya sebelum menarik kesimpulan adalah menganalisis data yang diperoleh dari penelitian lapangan. Berdasarkan hipotesis yang diajukan metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Jalur atau *path analysis* menggunakan beberapa asumsi dan sejumlah langkah-langkah yang harus ditempuh

Berdasarkan kajian teori dan temuan empiris yang telah dikemukakan, maka penelitian ini menguji konsistensi hubungan anantara karakteristi, motivasi kerja, dan system imbalan terhadap kinerja karyawan. Kerangka konseptual antar variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka, penelitian terdahulu, dan kerangka

konseptual, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel karakteristik individu (X1), motivasi kerja (X2) dan sistem imbalan (X3)

secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Variabel karakteristik individu (X1), motivasi kerja (X2) dan sistem imbalan (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

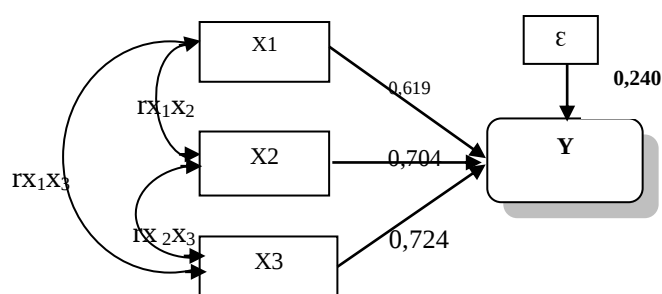
Hasil Penelitian

Analisis Data Statistik.

Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja Pada karyawan maka berikut ini akan dikemukakan analisis hasil statistik. Hasil analisis tersebut

akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (Independen) memberikan pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel terikat (dependen). Hasil olahan data kerangka hubungan kausal antara X1, X2 dan X3 terhadap Y dapat dibuat melalui persamaan struktural sebagai berikut : $Y = 0,619X1 + 0,704X2 + 0,724 + 0,240\epsilon$

Untuk mengetahui hubungan antar variabel dapat diketahui dari Gambar dibawah ini :



Gambar 2. Hubungan antara X1, X2 dan X3 terhadap Y

Kemudian Hasil penelitian di atas dapat diringkas seperti pada Tabel 1 sebagai berikut :

Koefisien jalur, pengaruh langsung (X1),(X2) dan (X3) secara simultan terhadap (Y)				
Variabel	Koefisien Jalur	Kontribusi		Kontribusi Bersama (R ² _{yx1x2})
		Langsung	Total	
X1	0,619	0,619	61,9%	0,760 (76,0%)
X2	0,704	0,704	70,4%	
X3	0,724	0,724	72,4%	
ϵ	0,240	0,240	31,5%	
X1 dan X2				

Sumber : Hasil pengolahan data peneliti, 2014

Berdasarkan Tabel 1 di atas, maka hasil penelitian secara objektif bahwa karakteristik individu (X1), yang diukur oleh kinerja karyawan (Y) memiliki kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian kinerja karyawan dijelaskan oleh karakteristik individu. Besarnya kontribusi motivasi intrinsik yang secara langsung berkontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,619 atau 61,9%

Motivasi kerja (X2) yang diukur oleh kinerja karyawan (Y) memiliki kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian kinerja karyawan dijelaskan oleh motivasi kerja. Besarnya kontribusi motivasi kerja yang secara langsung berkontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,704 atau 70,4%

Sistem Imbalan (X3) yang diukur oleh kinerja karyawan (Y) memiliki kontribusi yang positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian kinerja karyawan dijelaskan oleh sistem imbalan. Besarnya kontribusi sistem imbalan yang secara langsung berkontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,724 atau 72,4%

Secara simultan karakteristik individu (X_1 , motivasi kerja (X_2)) dan sistem imbalan (X_3) berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,760 atau 76,0 % Sisanya yaitu sebesar 24.% merupakan pengaruh dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis secara simultan.

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS vs 20.0, uji signifikansi analisis jalur dengan membandingkan antara probabilitas 0,05 dengan probabilitas sig dengan dasar pengambilan keputusan bahwa jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas sig ($0,05 < \text{sig}$), maka H_0 diterima, artinya tidak signifikan, sebaliknya, jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas sig atau ($0,05 > \text{sig}$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya signifikan.

Dari hasil olahan data diperoleh nilai sig F sebesar 0,000 dengan nilai probabilitas 0,05. Karena nilai sig $< 0,05$, maka keputusannya adalah H_a diterima sehingga terbukti bahwa variabel karakteristik individu (X_1), motivasi kerja (X_2) dan sistem imbalan (X_3) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengujian Hipotesis secara parsial.

a. Karakteristik Individu (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

Hasil olahan data diperoleh bahwa karakteristik individu mempunyai nilai sig sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar

dengan nilai probabilitas sig atau ($0,05 > 0,000$) maka H_0 ditolak artinya signifikan. Jadi terbukti bahwa karakteristik individu (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya bahwa apabila karyawan memiliki karakteristik individu yang baik, akan mampu meningkatkan kinerja karyawan

b. Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

Hasil olahan data diperoleh bahwa motivasi kerja nilai sig sebesar 0,001, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,05 > 0,000$) maka H_0 ditolak artinya signifikan. Jadi terbukti bahwa motivasi kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya bahwa apabila karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka akan meningkatkan kinerjanya.

c. Sistem Imbalan (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

Hasil olahan data diperoleh bahwa motivasi ekstrinsik memiliki nilai sig sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,05 > 0,000$) maka H_0 ditolak artinya signifikan. Jadi terbukti bahwa sistem imbalan (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya bahwa semakin tinggi imbalan yang diberikan kepada karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan

Pembahasan

Potensi Sumber daya manusia pada hakekatnya adalah salah satu modal dasar pembangunan nasional. Sumber daya manusia merupakan daya

yang bersumber dari manusia. Karena Sumber daya manusia merupakan aset utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi.

Usaha yang dapat dilakukan pekerja sebagai individu dipengaruhi oleh jenis dan kualitas kemampuan yang dimilikinya, yang diwujudkan berupa keterampilan atau keahlian dalam bekerja. Berdasarkan jenis dan kualitas keterampilan/keahlian dalam bekerja akan diperoleh hasil, yang jika sesuai dengan harapan akan dirasakan sebagai ganjaran yang memberikan rasa kepuasan.

Motivasi dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri. Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja motivasi kerja disefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi tidak terlepas dari kebutuhan dan kebutuhan. Apabila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi, maka pegawai akan menunjukkan perilaku yang kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi, maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa kepuasan dirinya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa untuk mencapai kinerja yang tinggi perlu memiliki motivasi, kemampuan yang tinggi, dan pengalaman yang memadai. Jadi pemberian dan penerapan motivasi oleh pimpinan kepada karyawan selama ini menunjukkan tingkat yang cukup baik dan mencerminkan tingkat pelayanan yang baik pula. Pemberian motivasi, baik dari pimpinan maupun dari diri pegawai diharapkan akan mempengaruhi kinerja yang optimal dan mampu memberiakan pelayanan kepada masyarakat yang memuaskan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian imbalan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa semakin tinggi imbalan yang diberikan maka akan mampu meningkatkan kinerjanya. Jadi imbalan yang diterima karyawan baik imbalan intrinsik, maupun imbalan ekstrinsik umumnya dihargai berdasarkan prestasinya. Hal ini sejalan dengan pendapat yang mengatakan bahwa pemberian imbalan baik imbalan intrinsik maupun imbalan ekstrinsik lebih memacu karyawan untuk memotivasi diri terbukti bahwa adanya hubungan positif antara motivasi dengan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya sehubungan dengan pengaruh karakteristik individu, motivasi kerja dan sistem imbalan, sebagai variabel bebas dengan kinerja karyawan pada Supermarket di Gorontalo, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Karakteristik Individu (X1), Motivasi (X2) dan Sistem Imbalan (X3) secara simultan berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perusahaan Supermarket Di Kota Gorontalo.
2. Karakteristik individu (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Perusahaan Supermarket Di Kota Gorontalo.
3. Motivasi kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Perusahaan Supermarket Di Kota Gorontalo.
4. Sistem Imbalan (X3) Secara Parsial berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Perusahaan Supermarket Di Kota Gorontalo.

bahasa Moh. Mas'ud, Gelora Aksara Pratama, Jakarta

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian penulis menyarankan kepada pimpinan memperhatikan faktor motivasi sebab akan mendorong karyawan untuk konsisten terhadap waktu kerja (penggunaan jam kerja dan tingkat penyelesaian pekerjaan), sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Motivasi yang tinggi akan mendorong pegawai bersemangat untuk bekerja, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan sesuai ketentuan yang ditetapkan.

Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk meneliti factor-faktor yang mempengaruhi kinerja selain motivasi

DAFTAR PUSTAKA

Atmodiwiro, Soebagio, 2002. Manajemen Pelatihan, Ardadizya Jaya, Jakarta.

Atmosoeprapto, Kisdarto, 2001. Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan, Elex Media Computindo-Gramedia, Jakarta.

Anoraga, Panji, 1992. Psikologi Kerja. PT. Rinneka Cipta, Jakarta

As'ad, M, 1995. Seri Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia : Kepemimpinan Efektif dalam Perusahaan (Suatu Pendekatan Psikologik). Penerbit Liberti. Yogyakarta.

Dessler, Gary 2005. Human Resources Management. Thenth Edition, Prenticehall, Inc, New Jersey

Flippo, Edwin B, 1989. Manajemen Personalia (Terjemahan : Alih

Fiedler, F.E, 1967. A Theory of Leadership Effectiveness, McGraw-Hill, New York

Gibson, J.L, Ivancevich, J.M, & Donnely J.H, 1994. Organizations, Terjemahan Djarkasih, Erlangga, Jakarta

Lau Ming, Chung, dan Yue Ngo, Hang, 2004. The HR System Organizational Culture And Product Innovation, *International BussinessReview* 13, p.340-359

Luthans, F. 1998. Organizational Behavioral. Seventh Edition. McGraw-Hill, New York

Maslow, H. 1982. Memanajementi Perubahan dan Merencana Masa Depan, PT. Pustaka Binaman Presindo, Jakarta.

Moenir, A.S, 1983. Pendekatan Manusiawi dalam Organisasi Terhadap Pembinaan kepegawaian, Gunung Agung, Jakarta

Rivai, Veithzal. 2006. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Robbins, Stephen P, 2003. Organizational Behaviour. Teth Edition, Pearson Education, Inc New Jersey.

_____, 2006. Perilaku Organisasi. Jakarta: PT Indeks

Mathis, Robert L, & Jakson, 2000, Human Resource Manajemen, Salemba Empat, Jakarta

- Moekijat, 1998, Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja, Cetakan ketiga, Pioner, jaya Bandung
- Umar, Husain, 2004, Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Siagian, Sondang, P. 1984. Pengembangan Sumber Daya Manusia Insani, Gunung Agung, jakarta.
- Simamora .Henri, 1997. Manajemen Sumber daya Manusia,, STIE-YPKN, Yogyakarta.
- Singarimbun, M, 1995. Metode Penelitian Survey, Edisi Revisi, LP3ES, Jakarta
- Sugiyono, 2006. Metode Penelitian Pendidikan; Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- Winardi, S.E. 2000. Kepemimpinan dan Manajemen. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Yukl, Gary.A, 1998. Leadership in Organization (Terjemahan : Alih Bahasa Yusuf Udaya), Prenhalindo, Jakarta