

Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Opini Kinerja Karyawan Matahari Ciputra Mall

Kenny dan Kurniati

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara, Jakarta

Email: kennyemon@yahoo.co.id

Abstract: *Motivation is considered important for companies because employees who are emotionally involved can benefit the company both in the work productivity of the employees. Good employee productivity can be realized from the job satisfaction of the employees in the company. . In determining this sample using convenience sampling by getting 67 respondents in the company. This research method uses multiple regression analysis. Hypothesis testing carried out in this research is to find out whether there is an influence between motivation on the performance of Matahari Department Store employees, atMall Ciputra. And there is an influence between job satisfaction on the performance of Matahari Department Store employees, at Mall Ciputra.*

Keywords: *Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance*

Abstrak: Motivasi dianggap penting bagi perusahaan dikarenakan karyawan yang terlibat secara emosional dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan baik secara produktivitas kerja para karyawan. Produktivitas karyawan yang baik dapat terwujud dari kepuasan kerja para karyawan di dalam perusahaan tersebut. Dalam penentuan sampel ini menggunakan *convenience sampling* dengan mendapatkan 67 responden dalam perusahaan tersebut. Metode penelitian ini menggunakan analisis regresi ganda. Pengujian hipotesis yang dilakukan di dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan Matahari Department Store, di Mall Ciputra. Dan terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Matahari Department Store, di Mall Ciputra.

Kata Kunci: Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Aset utama bagi semua perusahaan merupakan karyawan yang mereka miliki. Sumber daya manusia yang baik akan memberikan tenaga, semangat serta kinerja yang baik untuk perusahaannya juga. Zaman sekarang tingkat pelayanan merupakan faktor utama bagi perusahaan untuk bersaing dengan perusahaan lainya. Oleh karena itu perusahaan harus memiliki karyawan yang dapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi para pelanggan agar mereka puas dengan pelayanan kita. Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Jika sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut memiliki keahlian profesionalitas, produktif serta mampu secara mandiri bersaing sehat di dunia kerja. Maka akan mengalami kemajuan dan menyebabkan kelangsungan hidup perusahaan juga menjadi lebih baik.

Motivasi kerja merupakan hal yang dapat membuat para karyawan bersemangat dalam menyelesaikan tugas mereka di perusahaannya. Banyak perusahaan menerapkan ketentuan ataupun kebijakan bagi para manajer untuk memberikan motivasi kepada bawahannya. Motivasi yang bersifat rutin maupun tidak rutin berdasarkan kebijakan yang telah ditetapkan.

Bentuk motivasi juga bervariasi sebagaimana para manajer merasa bahwa bentuk motivasi yang dipilih dapat mendorong para bawahannya.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor seperti yang telah dibahas yakni motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Banyak perusahaan khususnya perusahaan yang mementingkan layanan jasa perlu memperhatikan dan terus menjaga kestabilan kinerja karyawannya. Karyawan yang harus mendapatkan perhatian lebih adalah *frontliners*. Hal ini dikarenakan performa dari para *frontliner* ini akan berdampak langsung terhadap pelanggan. Jika *frontliner* tidak memberikan kinerja yang baik terhadap pelanggan maka produktivitas perusahaan tersebut akan berkurang dan dapat berdampak buruk bagi perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan variabel sikap (*attitude*), yang berkaitan dengan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya.

Oleh karena menggambarkan perasaan, maka mengacu komponen sikap. Sikap tersebut terbentuk sebagai hasil evaluasi terhadap pengalaman aspek-aspek pekerjaannya.

PT Matahari *Department Store* sebagai perusahaan dalam bidang pakaian diharuskan untuk mengedepankan layanan jasanya kepada seluruh konsumen. Dengan melihat keadaan PT Matahari *Department Store* yang tetap bertahan dan mampu bersaing dengan perusahaan ritel lainnya. Terkait dengan masalah pelayanan yang harus dilakukan secara langsung oleh karyawannya, maka seharusnya PT Matahari *Department Store* memiliki cara tersendiri dalam memotivasi dan menciptakan kepuasan kerja yang dinamis bagi karyawannya untuk tetap stabil dalam melaksanakan tugasnya.

KAJIAN TEORI

Sumber daya manusia sudah menjadi salah satu hal yang penting dan tidak bisa dilepaskan oleh perusahaan. Pada umumnya, SDM berupa manusia yang bekerja di sebuah perusahaan yaitu sebagai penggerak, pengatur dan perencana agar dapat mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Dengan demikian, perusahaan harus dapat mencari karyawan yang berkualitas tinggi. (Maslow, 1993) mengatakan bahwa terdapat 5 kebutuhan universal memotivasi seseorang. Dia mengaturnya sebagai berikut. (1) ***Physiological or Basic Needs***. Kebutuhan fisiologi adalah kebutuhan dasar seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidup. Ini juga termaksud sebagai kekuatan pendorong. Ini juga disebut kebutuhan yang dirasakan. Kebutuhan inilah yang menyebabkan ketegangan fisiologis yang ditunjukkan oleh perilaku tubuh apapun. Hal ini bisa dikurangi dengan memakan sesuatu. (2) ***Safety Needs***. Kebutuhan keselamatan merupakan kebutuhan untuk memiliki tempat tinggal dan perlindungan. Dalam hal ini, seseorang membutuhkan keamanan, stabilitas dan ketergantungan. Dalam hal ini juga manusia membutuhkan kebebasan dari hukum dan ketertiban dan struktur kecemasan. Kebutuhan ini juga disebut kebutuhan keamanan. Organisasi swasta juga menyediakan rencana keselamatan dan kesehatan yang mempromosikan, dan manfaat-manfaat asuransi darurat dan kecelakaan. (3) ***Belongings Needs***. Kebutuhan ini juga dapat dikenal sebagai kebutuhan sosial. Seperti kebutuhan cinta dan barang-barang. Biasanya pria membutuhkan cinta dan perhatian. Kebutuhan ini dapat dipenuhi melalui interaksi dengan rekan kerja. Seperti perasaan persahabatan, perasaan cinta, perhatian keluarga dan lain-lainnya. (4) ***Esteem Needs***. Kebutuhan harga juga dikenal sebagai kebutuhan egois. Dalam hal ini seseorang membutuhkan harga diri dan yang lainnya. Kebutuhan reputasi, prestise, status, ketenaran, kejayaan, dominasi dan pengakuan. Kebutuhan harga sulit dipenuhi di beberapa industri. Dalam suatu organisasi, seorang manajer harus memperlakukan karyawannya masing-masing. Para pekerja juga harus menghormati kebijakan atau hukum organisasi. Pekerja juga saling menghargai. Contoh kebutuhan ini adalah pencapaian dan kepercayaan diri. (5) ***Self-actualization needs***. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tertinggi. Seseorang menginginkan realisasi diri dan

pengembangan diri dan keinginan untuk dapat melakukan sesuatu. Moralitas, penerimaan fakta, kurangnya prasangka buruk, kreativitas, spontanitas, dan penyelesaian masalah adalah contoh dari kebutuhan aktualisasi diri.

Menurut (Mangkunegara, 2009) kinerja dapat dinilai dari berbagai macam hal yaitu. (1) Kualitas Kerja: kinerja dapat dinilai dengan cara menunjukkan kerapian, presesi, korelasi hasil kerja dan ketaatan volume kerja karyawan tersebut. Kinerja yang baik sangat bermanfaat bagi karyawan dan juga perusahaan tersebut. Selain meminimalkan tingkat kesalahan dalam kinerja, juga dapat memudahkan karyawan tersebut menyelesaikan pekerjaan mereka dan menguntungkan organisasi tersebut. (2) Kuantitas Kerja: dengan menunjukkan jumlah dan jenis pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Efisiensi dan efektivitas kerja di dalam perusahaan dapat dicapai. (3) Tanggung Jawab: dapat menunjukkan tingkat penerimaan dan ketaatan karyawan dalam melaksanakan dan bertanggung jawab atas pekerjaan dan tugas yang diberikan kepadanya, hasil kerja mereka, sarana dan prasarana yang digunakan oleh mereka digunakan sebaik mungkin. (4) Kerjasama: kemauan para karyawan untuk ikut berpartisipasi dengan karyawan lain. Baik secara *vertical* maupun *horizontal*, di dalam maupun di luar pekerjaan mereka. (5) Inisiatif: anggota dalam organisasi berinisiatif untuk melaksanakan pekerjaan mereka dan menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan mereka tanpa menunggu perintah ataupun pesannya dari atasannya.

(Luthans, 1998), "*motivation can be defined as the process that arouses, energizes, directs, and sustains behavior and performance*". Yang artinya adalah motivasi dapat didefinisikan sebagai proses yang membangkitkan, memberi energi, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku dan kinerja.

Hal ini juga diungkapkan oleh (Gibson, 1996), "*Motivation is a force that encourages someone who raises and directs their behavior*". Yang artinya motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang yang memunculkan dan mengarahkan perilaku mereka.

(Robbins, 2005) mengatakan bahwa "*defined job satisfaction as a collection of feelings that an individual holds towards his or her job*". Yang artinya adalah kepuasan kerja didefinisikan sebagai kumpulan perasaan bahwa seorang individu memegang terhadap pekerjaannya.

Sedangkan yang dikatakan oleh (Locke, 1976) kepuasan kerja merupakan "*Job satisfaction can be defined as a measurement of one's job or experiences in terms of positive emotion or enjoyment in the job*". Yang artinya adalah kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai pengukuran pekerjaan atau pengalaman seseorang dalam hal emosi positif atau kesenangan dalam pekerjaan.

(Abbas dan Yaqoob, 2009) mengatakan bahwa "*employee performance is key edifice of an organization therefore, aspects that place the grounds for high performance must be scrutinised critically by the organizations for them to succeed*". Yang artinya kinerja karyawan adalah bangunan utama dari sebuah organisasi karena itu, aspek-aspek yang menjadi dasar bagi kinerja tinggi harus diteliti secara kritis oleh organisasi agar mereka berhasil.

Namun (Ahmad dan Shahzad, 2011) berpendapat bahwa "*employee performance symbolises the broad belief of the personnel about their behaviour and contributions towards the achievement of the organization*". Yang artinya adalah kinerja karyawan melambangkan kepercayaan luas personil tentang perilaku dan kontribusi mereka terhadap pencapaian organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Syafii, Thoyib, Nimran, dan Djumahir 2015) menemukan bahwa motivasi berhubungan signifikan dengan kinerja karyawan. Ada tiga variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yaitu variabel gaya

kepemimpinan, budaya perusahaan dan motivasi karyawan (Syafii, Thoyib, Nimran dan Djumahir, 2015)

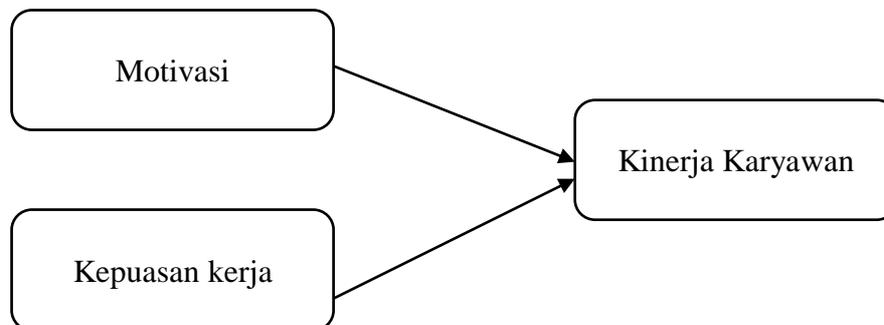
Penelitian (Zameer, Alireza, NISAR, dan Amir, 2014) juga mengatakan hal yang sama dengan (Syafii, Thoyib, Nimran dan Djumahir, 2015) dan menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kinerja karyawan. Hasilnya lebih lanjut menunjukkan bahwa motivasi dapat secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Kita dapat mengatakan bahwa jika manajemen puncak meletakkan fokus mereka pada motivasi karyawan, maka pemimpin akan menuju peningkatan positif dalam kinerja karyawan.

Terdapat beberapa penelitian yang meneliti kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Peneliti (Siengthai dan Pila-Ngarm, 2016) mengatakan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan signifikan. Dalam melakukan penelitian ini kami menemukan bahwa kepuasan kerja secara positif dan signifikan terkait dengan kinerja karyawan di semua model.

Penelitian yang dilakukan oleh (Shahzad, Farrukh, Kanwal, dan Sakib, 2018) mengatakan bahwa kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Dijelaskan bahwa dengan peningkatan kepuasan kerja dalam perusahaan maka akan menyebabkan peningkatan dan kinerja yang lebih tinggi lagi di dalam perusahaan tersebut.

Mengingat pentingnya sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu maka perusahaan harus memiliki karyawan yang berkualitas tinggi. Sehingga perusahaan dapat memiliki karyawan dengan kinerja yang baik. Perusahaan juga harus dapat memotivasi para karyawan sehingga mereka dapat meningkatkan kinerja mereka di dalam perusahaan. Serta meningkatkan kepuasan kerja para karyawan di dalam perusahaan sehingga kinerja karyawanpun dapat meningkat pesat dan dapat meningkatkan produktivitas di dalam perusahaan.

Di dalam penelitian ini dijelaskan mengenai variabel motivasi dan kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan model di atas, maka peneliti menjabarkan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

H₂: Terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

METODOLOGI

Objek Penelitian. Objek penelitian ini adalah karyawan yang sedang bekerja di Matahari *Department Store*. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *convenience sampling*. Penelitian ini mengumpulkan data yang berupa jawaban dari responden yang diperoleh dari

pembagian kuesioner secara online melalui fitur *Google Form*. Kuesioner yang disebarakan melalui *Google Form* tersebut telah diisi oleh 67 orang responden.

Operasionalisasi Variabel. Motivasi diukur menggunakan enam indikator. Kepuasan kerja diukur menggunakan enam indikator. Kinerja karyawan diukur menggunakan 9 indikator.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel Motivasi

| Variabel | Indikator | Pernyataan | | Skala |
|----------|---|------------|---------------|---------------|
| | | Nomor | Sifat | |
| Motivasi | Gaji yang diterima memotivasi dan membuat bekerja lebih giat | 1-5 | Semua Positif | Skala Ordinal |
| | Kondisi dan suasana bekerja mendukung kinerja karyawan | 1-5 | Semua Positif | |
| | Kebijakan perusahaan mendorong karyawan bekerja lebih giat | 1-5 | Semua Positif | |
| | Memberikan pujian setelah menyelesaikan pekerjaan dengan baik | 1-5 | Semua Positif | |
| | Atasan memotivasi saat terjadi masalah | 1-5 | Semua Positif | |
| | Memberikan penghargaan bagi karyawan yang memiliki kinerja baik | 1-5 | Semua Positif | |
| | Perusahaan memiliki fasilitas yang mendukung bagi karyawan | 1-5 | Semua Positif | |

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja

| Variabel | Indikator | Pernyataan | | Skala |
|----------------|--|------------|---------------|---------------|
| | | Nomor | Sifat | |
| Kepuasan Kerja | Puas dengan pekerjaan yang telah dilakukan | 1-5 | Semua Positif | Skala Ordinal |
| | Merasa sesuai dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan | 1-5 | Semua Positif | |
| | Puas dengan penghasilan yang diterima dalam perusahaan | 1-5 | Semua Positif | |
| | Tetap bekerja di perusahaan ini merupakan kebutuhan serta keinginan saya pribadi | 1-5 | Semua Positif | |
| | Alasan utama saya tetap bekerja yaitu karena loyalitas itu penting | 1-5 | Semua Positif | |
| | Berusaha mematuhi peraturan yang telah ada walaupun tidak ada yang mengawasi | 1-5 | Semua Positif | |
| | Nyaman dengan kondisi perusahaan yang ada saat ini | 1-5 | Semua Positif | |

Tabel 3. Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan

| Variabel | Indikator | Pernyataan | | Skala |
|------------------|---|------------|---------------|---------------|
| | | Nomor | Sifat | |
| Kinerja Karyawan | Kinerja karyawan dihargai oleh atasan baik secara kualitas maupun kuantitas | 1-5 | Semua positif | Skala Ordinal |
| | Hasil kerja yang diberikan memenuhi standar di perusahaan | 1-5 | Semua positif | |
| | Teliti dalam menyelesaikan pekerjaan | 1-5 | Semua positif | |
| | Berusaha meningkatkan keterampilan kerja | 1-5 | Semua positif | |
| | Langsung mengerjakan tugas yang baru setelah tugas lama selesai | 1-5 | Semua positif | |
| | Melakukan pekerjaan melebihi dari apa yang diharapkan oleh perusahaan | 1-5 | Semua positif | |
| | Kehadiran merupakan kewajiban para karyawan | 1-5 | Semua positif | |
| | Selalu datang tepat waktu di tempat kerja | 1-5 | Semua positif | |
| | Tidak hanya fokus pada hal-hal negative di tempat kerja | 1-5 | Semua positif | |

Penelitian ini menggunakan metode PLS-SEM dalam menganalisis hasil pengumpulan jawaban responden. Dalam metode SEM, adanya Uji Model Pengukuran (*Outer Model Analysis*) yang terdiri dari Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Validitas terdiri dari validitas konvergen dan validitas diskriminan. Reliabilitas terdiri dari reliabilitas indikator dan reliabilitas konsistensi internal. Selain itu, adanya Uji Model Struktural (*Inner Model Analysis*) yang terdiri dari Uji Multikolinearitas, Uji Koefisien Determinasi, Uji *Predictive Relevance*, Uji Koefisien dan Signifikansi, dan Uji *Effect Size*.

HASIL UJI STATISTIK

Uji Model Pengukuran (*Outer Model*). nilai AVE (*Average Variance Extracted*) untuk variabel motivasi adalah 0,548. Nilai AVE untuk variabel kepuasan kerja adalah 0,600. Nilai AVE untuk variabel kinerja karyawan adalah 0,621. Seluruh nilai AVE setiap variabel di atas menunjukkan angka lebih besar dari 0,50. Dengan kata lain, validitas konvergen memberikan hasil valid. Sedangkan untuk validitas diskriminannya, dapat diukur dengan menggunakan *crossloadings* dari setiap indikator (Garson, 2016). Pada tabel indikator motivasi memiliki nilai lebih tinggi dibandingkan variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan pada indikator kepuasan kerja memiliki nilai yang lebih tinggi dibandingkan variabel motivasi dan kinerja karyawan. Pada indikator kinerja karyawan memiliki nilai yang lebih tinggi dibandingkan variabel motivasi dan kepuasan kerja. Untuk reliabilitas indikator, pada variabel motivasi setiap indikator memiliki nilai *indicator loading* dengan rentang 0,603 sampai 0,857. Selanjutnya, setiap indikator pada variabel kepuasan kerja memiliki nilai *indicator loading* dengan rentang 0,718 sampai 0,816. Yang terakhir, setiap dimensi pada variabel kinerja karyawan setiap indikator memiliki nilai *indicator loading* dengan rentang 0,722 sampai 0,900. Seluruh *standardized loading* telah melewati nilai kritis yang telah ditetapkan yaitu lebih besar dari 0,40. Oleh karena itu, hasil uji seluruh indikator adalah reliabel. Untuk hasil uji reliabilitas konsistensi internalnya, *composite reliability* untuk variabel motivasi adalah 0,893, kepuasan kerja adalah 0,913, dan kinerja karyawan adalah 0,936. Seluruh variabel telah melewati batas nilai kritis yaitu lebih besar 0,70 (Hair, Ringle, dan Sarstedt, 2011) dan lebih kecil dari 0,95. Dengan begitu, hasilnya adalah reliabel.

Uji Model Struktural (*Inner Model*). Variabel motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai VIF sebesar 2,145, dimana angka ini berada di bawah 5. Dengan demikian, hasil uji multikolinearitas dinyatakan lolos. Besarnya koefisien determinasi yang disesuaikan (R^2) adalah sebesar 0,694 yang berarti 69,4% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 30,6% akan dijelaskan oleh variabel lain selain motivasi dan kepuasan kerja. Kinerja karyawan memiliki nilai *Q-Square* yaitu 0,394. Hasil tersebut menunjukkan bahwa konstruk dari kinerja karyawan dalam mengukur model penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dikategorikan kuat (Sarstedt, Ringle, dan Hair, 2017).

Uji Hipotesis. Dalam uji hipotesis, untuk menentukan apakah sebuah hipotesis ditolak atau tidak ditolak maka yang dilihat adalah apakah *t-value* lebih besar dari 1,96 atau lebih kecil dari -1,96 dengan tingkat keyakinan 95%. Jika lebih besar dari 1,96 atau lebih kecil dari -1,96, maka H_0 ditolak. Bila dilihat dari *p-value*, maka harus lebih kecil dari 0,05. Jika lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak.

Berikut tabel hasil uji hipotesis 1 dan hipotesis 2.

Tabel 4 .Hasil Uji Hipotesis 1

| Hipotesis | Nilai | Keterangan |
|-----------|--|--|
| M → KK | $\beta_1 = 0,766$ $p\text{-value} = 0,230$ $f^2 = 0,014$ | Positif Tidak signifikan Tidak berarti |

Variabel dependen: KK (Kinerja Karyawan)

Nilai β_1 menunjukkan angka positif dan memiliki nilai $p\text{-value} > 0,05$ yang membuat hasil uji hipotesis 1 dinyatakan tidak signifikan. Oleh karena itu hipotesis 1 menyimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai f^2 lebih kecil dari 0,15, berarti efek motivasi pada model struktural tergolong tidak berarti (Sarstedt, Ringle, dan Hair, 2017).

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis 2

| Hipotesis | Nilai | Keterangan |
|-----------|--|-------------------------------|
| KpK → KK | $\beta_2 = 0,096$ $p\text{-value} = 0,000$ $f^2 = 0,385$ | Positif Signifikan Kuat |

Variabel dependen: KK (Kinerja Karyawan)

Nilai β_2 menunjukkan angka positif dan memiliki nilai $p\text{-value} < 0,05$ yang membuat hasil uji hipotesis 2 dinyatakan signifikan. Nilai f^2 lebih besar dari 0,35, berarti efek kepuasan kerja pada model struktural tergolong kuat.

DISKUSI

Berdasarkan hasil uji hipotesis 1 (H_1) menunjukkan bahwa motivasi merupakan pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan matahari *department store*, di mall ciputra. Diikuti oleh hasil uji hipotesis 2 (H_2) yang juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan matahari *department store*, di mall ciputra.

PENUTUP

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan dalam penelitian ini, Adanya keterbatasan dalam penelitian ini yakni. (a) Dalam penelitian ini hanya terbatas pada 2 variabel saja sedangkan masih terdapat banyak variabel lainnya yang masih dapat diteliti lebih jauh lagi. (b) Teknik pengambilan sampel di dalam penelitian ini menggunakan teknik *convenience sampling* dimana kekuatan generalisasinya rendah dikarenakan adanya keterbatasan peneliti serta segi waktu maupun biaya. (c) Dapat kita ketahui bahwa Matahari *department store* tidak hanya terdapat di mall ciputra saja. Melainkan di mall-mall lainnya seperti Pluit Village, Taman Palem, Plaza Atrium, dan lain-lainnya.

Berdasarkan keterbatasan yang ada, penelitian selanjutnya sebaiknya mempertimbangkan variabel lain yang relevan. Penelitian selanjutnya juga perlu menggunakan teknik pengambilan sampel yang lebih baik khususnya *probability sampling*.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, Q., and Yaqoob, S. (2009). Effect of leadership development on employee performance in Pakistan. *Pakistan Economic and Social Review*, 269-292.
- Ahmad, S., and Shahzad, K. (2011). HRM and employee performance: A case of university teachers of Azad Jammu and Kashmir (AJK) in Pakistan. *African Journal of Business Management*, 5(13), 5249.
- Garson, G. D. (2016). *Partial Least Squares: Regression & Structural Equation Models*. Statistical Associates Publishing.
- Gibson. (1996). *Organisasi, Prilaku, Struktur, Proses*. Erlangga. Jakarta.
- Hahzad, I. A., Farrukh, M., Kanwal, N., and Sakib, A. (2018). Decision-making participation eulogizes probability of behavioral output; job satisfaction, and employee performance (evidence from professionals having low and high levels of perceived organizational support). *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 14(3), 321-339. doi:10.1108/wjemsd-01-2018-0006
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., and Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., and Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *The Journal of Marketing Theory and Practice*, 19, 139–152.
- Locke, E.A. (1976), "The nature and causes of job satisfaction", in Dunnette, M.D. (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Rand McNally, Chicago, IL, pp. 1297-1349.
- Luthans, F. , (1998). *Organizational Behavior*, 8th ed., Irwin McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A.P. (2009). *Evaluation Performance Evaluation of Human Resources/ Performance Evaluation of Human Resource*. Bandung, Publisher Refika Aditama.
- Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Maslow, A. H., dan Iman, N. (1993). *Motivasi dan kepribadian: teori motivasi dengan pendekatan hierarki kebutuhan manusia*. Pustaka Binaman Pressindo.
- Robbins, S.P. (2005), *Organizational Behavior*, 11th ed., Pearson Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., and Hair, J. F. (2017). Partial least squares structural equation modeling. In C. Homburg, M. Klarmann, & A. Vomberg (Eds.), *Handbook of market research*. Heidelberg: Springer.
- Siengthai, S., and Pila-Ngarm, P. (2016). The interaction effect of job redesign and job satisfaction on employee performance. *Evidence-Based HRM: A Global Forum For Empirical Scholarship*, 4(2), 162-180. doi: 10.1108/ebhrm-01-2015-0001
- Syafii, L., Thoyib, A., Nimran, U., and Djumahir. (2015). The Role of Corporate Culture and Employee Motivation as a Mediating Variable of Leadership Style Related with the Employee Performance (Studies in Perum Perhutani). *Procedia - Social And Behavioral Sciences*, 211, 1142-1147.
- ZAMEER, H., Alireza, S., NISAR, W., and AMIR, M. (2014). The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan. *International Journal Of Academic Research In Accounting, Finance And Management Sciences*, 4(1).