

# SKRIPSI

## PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. TRIMEGAH PERKASA UTAMA TANJUNG BALAI KARIMUN PROVINSI KEPULAUAN RIAU

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Riau Pekanbaru*



**OLEH :**

**REIZA SESPA RANI**  
**NPM 165210510**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU**

**2020**



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan  
Telp. (0761) 674674 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru-28284

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Reiza Sespa Rani  
NPM : 165210510  
Program Studi : Manajemen S1  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi  
Judul Skripsi : Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Trimegah Perkasa Utama Tanjung Balai Karimun Provinsi Kepulauan Riau.

Disetujui Oleh :

Pembimbing

(Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM)

Mengetahui :

Dekan

Ketua Program Studi



(Dr. Firdaus AR, SE.,M.Si.,Ak.,CA)

(Abd. Razak Jer, SE.,M.Si)



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS EKONOMI

Alamat: JalanKaharudinNasution No.113 PerhentianMarpoyan  
Telp.(0761) 674674 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru-28284

## BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

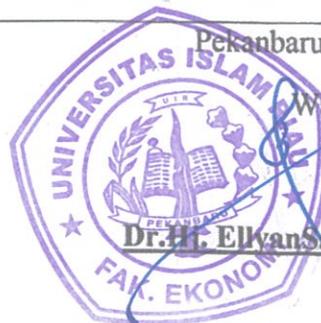
Nama : Reiza Sespa Rani  
NPM : 165210510  
Program Studi : Manajemen SI  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi  
Judul Penelitian :Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Trimegah Perkasa Utama Tanjung Balai Karimun Provinsi Kepulauan Riau.  
Sponsor : **Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, SE., MM**

Dengan perincian sebagai berikut:

No	Tanggal	Catatan Sponsor	Berita Acara	Paraf
				Sponsor
1.	20-02-2020	X	- Teori penilaian kinerja Operasional Variabel	
2.	02-03-2020	X	- Perbaikan penelitian terdahulu	
3.	09-03-2020	X	- Acc seminar proposal	
4.	14-11-2020	X	- Karakteristik responden buat grafik pie	
5.	07-12-2020	X	- Latar belakang lampirkan data absensi - Lengkapi kerangka hipotesis - masukan jawaban responden dikesimpulan dan saran	
6.	21-12-2020	X	- Acc Seminar hasil	

Pekanbaru, 12 Januari 2021

Wakil Dekan I



**Dr.Hj. Ellyan Sastraningsih, SE.,M.Si**

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI**

**Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647**

**BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU**

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No: 022/KPTS/FE-UIR/2021, Tanggal 04 Januari 2021, Maka pada Hari Selasa 05 Januari 2021 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2020/2021.

1. Nama : Reiza Sespa Rani  
2. NPM : 165210510  
3. Program Studi : Manajemen S1  
4. Judul skripsi : Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Trimegah Perkasa Utama Tanjung Balai Karimun Provinsi Kepulauan Riau.  
5. Tanggal ujian : 05 Januari 2021  
6. Waktu ujian : 60 menit.  
7. Tempat ujian : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi UIR  
8. Lulus Yudicium/Nilai : **Lulus (B+) 70,16**  
9. Keterangan lain : Aman dan lancar.

**PANITIA UJIAN**

Ketua



**Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si**  
Wakil Dekan Bidang Akademis

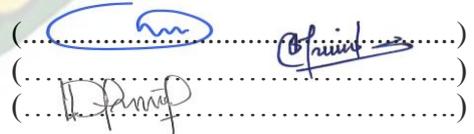
Sekretaris



**Abd. Razak Jer, SE., M.Si**  
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
2. Hj. Susie Suryani, SE., MM
3. Deswarta, SE., MM



Notulen

1. Ramzi Durin, SH., MH



Pekanbaru, 05 Januari 2021

Mengetahui  
Dekan,



**Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA**

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI**

**Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647**

**BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI**

Nama : Reiza Sespa Rani  
NPM : 165210510  
Jurusan : Manajemen / S1  
Judul Skripsi : Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Trimegah Perkasa Utama Tanjung Balai Karimun Provinsi Kepulauan Riau.  
Hari/Tanggal : Selasa 05 Januari 2021  
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Hj. Susie Suryani, SE., MM		
2	Deswarta, SE., MM		

Hasil Seminar : \*)

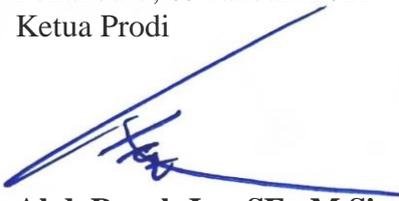
1. Lulus ( Total Nilai \_\_\_\_\_ )
2. Lulus dengan perbaikan ( Total Nilai \_\_\_\_\_ )
3. Tidak Lulus ( Total Nilai \_\_\_\_\_ )

Mengetahui  
An.Dekan

  
**Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si**  
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 05 Januari 2021  
Ketua Prodi

  
**Abd. Razak Jer, SE., M.Si**

\*) Coret yang tidak perlu

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**Nomor : 022 / Kpts/FE-UIR/2021**  
**TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA**  
**FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi/oral komprehensif sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji  
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.

Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional  
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen  
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.  
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi  
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.  
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.  
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :  
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun  
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen  
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1  
d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

**MEMUTUSKAN**

Menetapkan : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

N a m a : Reiza Sespa Rani  
N P M : 165210510  
Program Studi : Manajemen S1  
Judul skripsi : Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Trimegah Perkasa Utama Tanjung Balai Karimun Provinsi Kepulauan Riau.

2. Penguji ujian skripsi/oral komprehensif mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Prof.Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM	Guru Besar, IV/d	Materi	Ketua
2	Hj. Susie Suryani, SE., MM	Lektor, C/c	Sistematika	Sekretaris
3	Deswarta, SE.,MM	Asisten Ahli C/b	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Ramzi Durin, SH.,MH	Assisten Ahli, C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.

4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.

Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.



Ditetapkan di : Pekanbaru  
Pada Tanggal : 05 Januari 2021  
Dekan

*Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA*

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS EKONOMI

### الجامعة الإسلامية الريفية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284  
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

### SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

**Nama** : REIZA SESPA RANI  
**NPM** : 165210510  
**Judul Skripsi** : PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT TRIMEGAH PERKASA UTAMA TANJUNG BALAI KARIMUN PROVINSI KEPULAUAN RIAU  
**Pembimbing** : Prof. Dr. SRI INDRAMUTI, SE., MM

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme **26%** yaitu (**dua puluh enam persen**) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 22 Desember 2020

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI**

**Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647**

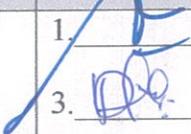
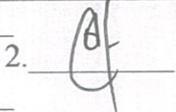
**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL**

Nama : Reiza Sespa Rani  
NPM : 165210510  
Judul Proposal : Pengaruh Performance Appraisal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Trimegah Perkasa Utama di Tanjung Balai Karimun.  
Pembimbing : 1. H. Suyadi, SE., M.Si  
Hari/Tanggal Seminar : Selasa 28 Juli 2020

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

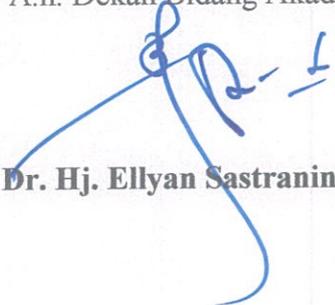
1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan \*)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali \*)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki \*)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki \*)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas \*)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang \*)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas \*)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas \*)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas \*)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas \*)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas \*)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian \*)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat \*)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali \*)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

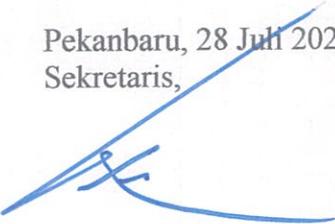
No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	H. Suyadi, SE., M.Si	Ketua	1. 
2.	Hj. Susie Suryani, SE., MM	Anggota	2. 
3.	Deswarta, SE.,	Anggota	3. 

\*Coret yang tidak perlu

Mengetahui  
A.n. Dekan Bidang Akademis

  
**Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si**

Pekanbaru, 28 Juli 2020  
Sekretaris,

  
**Abd. Razak Jer, SE., M.Si**



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية الريفية

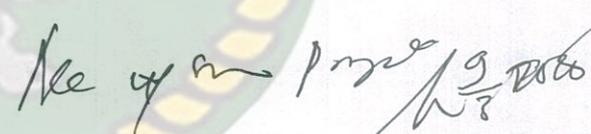
154

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284  
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

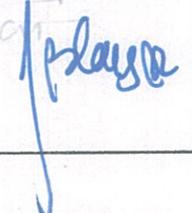
### FORMULIR PENGUSULAN SK. PEMBIMBING DAN PROSEDUR SEMINAR PROPOSAL

NAMA : FELISA SESPA RANI  
 NPM : 165210510  
 PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
 KONSENTRASI : MSPM  
 JUDUL SKRIPSI : pengaruh performance Appraisal dan turnover Intention terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada pt. TRIMEGAH PERKASA UTAMA di Tanjung Balar Karimun

Perpustakaan Universitas Islam Riau  
Dokumen ini adalah A

USULAN PEMBIMBING		CATATAN PEMBIMBING I	
PEMBIMBING I :	Suyah, Mpa.		
PEMBIMBING II :			
Milik : 			
CATATAN PEMBIMBING II		CATATAN KETUA PRODI	
			Ace 

PEKANBARU, .....  
WAKIL DEKAN I



- PERSYARATAN PENGUSULAN :
1. Proposal yang telah disetujui Prodi
  2. Kwiansi Jurnal Kiat

① lampirkan judul es AS  
② lampirkan transkrip nilai

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**Nomor: 154/Kpts/FE-UIR/2020**  
**TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1**  
*Bismillahirrohmanirrohim*  
**DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

- Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 17 Februari 2020 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.  
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

- Mengingat: 1. Surat Mendikbud RI:  
 a. Nomor: 0880/U/1997 c.Nomor: 0378/U/1986  
 b. Nomor: 0213/0/1987 d.Nomor: 0387/U/1987  
 2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :  
 a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan  
 b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen  
 c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1  
 d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi  
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau  
 a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987  
 b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987  
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013  
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987  
 a. Nomor: 510/A-UTR/4-1987

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan: 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1.	Suyadi, SE., M.Si	Lektor Kepala, D/a	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:  
 N a m a : Reiza Sespa Rani  
 N P M : 165210510  
 Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1  
 Judul Skripsi : Pengaruh Performance Appraisal dan Turnover Intention Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Tri Megah Perkasa Utama di Tanjung Balai Karimun Kepulauan Riau
3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.  
 4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.  
 5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.  
 6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.
- Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru  
 Pada Tanggal: 18 Februari 2020  
 Dekan,

Drs. Abrar, M.Si, Ak., CA



- Tembusan : Disampaikan pada:  
 1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau  
 2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.

BLANKO PENGAJUAN JUDUL PENELITIAN MAHASISWA  
PRODI MANAJEMEN S1

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Reiza Sespa Rani  
NPM : 165210510  
Prodi : Manajamen  
Kosentrasi : MSDM

Dengan ini mengajukan Alternatif judul penelitian sebagai berikut :

No	Alternatif Judul Penelitian
1	PENGARUH PERFORMANCE APPRAISAL DAN TURNOVER INTENTION TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA <u>PT TRI MEGAH PERKASA UTAMA DI TANJUNG BALAI KARIMUN KEPULAUAN RIAU</u>
2	PENGARUH PRAKTEK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI PADA PT TRI MEGAH PERKASA UTAMA DI TANJUNG BALAI KARIMUN KEPULAUAN RIAU
3	PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TRI MEGAH PERKASA UTAMA DI TANJUNG BALAI KARIMUN KEPULAUAN RIAU

Judul terpilih dan saran: No 1

Menyetujui  
Ketua prodi manajemen

Azmansyah.SE.,M.Econ

Pekanbaru,  
Yang mengajukan

Reiza Sespa Rani

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis saya, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Akademik (Sarjana, Magister dan Doktor), baik di Universitas Islam Riau Pekanbaru maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah dituklis atau di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang yang dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan Gelar yang telah diperoleh karna karya tulis ini, serta sangsi lain sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi.

Pekanbaru, 13 Januari 2020

Saya yang membuat pernyataan,



REIZA SESPA RANI

NPM:165210510

## ABSTRAK

### PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PAD PT. TRIMEGAH PERKASA UTAMA TANJUNG BALAI KARIMUN PROVINSI KEPULAUAN RIAU

Oleh:

**REIZA SESPA RANI**  
**NPM 165210510**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja PT. Trimegah Perkasa Utama Tanjung Balai Karimun. Penelitian ini menggunakan teknik Non Probability Sampling dengan metode *purposive sampling*, digunakan sampel sebanyak 35 responden. Data penelitian diperoleh dari hasil kuesioner, studi kepustakaan dan wawancara secara langsung. Teknik analisis data menggunakan uji Regresi Linier Sederhana, Uji Determinasi dan Uji Hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Trimegah Perkasa Utama Tanjung Balai Karimun. Hubungan antara kedua variabel pada kategori sangat kuat, dibuktikan dengan besaran nilai koefisien determinasi sebesar 74,7% dan sisanya tidak dibahas lebih lanjut dalam penelitian.

**Kata Kunci: Penilaian Kinerja dan Kepuasan Kerja**

## ABSTRACT

### ***THE EFFECT OF PERFORMANCE APPRAISAL ON JOB SATISFACTION AT PT. TRIMEGAH PERKASA UTAMA TANJUNG BALAI KARIMUN PROVINCE RIAU ISLANDS***

**By:**

**REIZA SESPA RANI**  
**NPM 165210510**

*This study purpose to determine and analyze the effect of performance appraisal on job satisfaction at PT. Trimegah Perkasa Utama Tanjung Balai Karimun. This research uses Non Probability Sampling technique with purposive sampling, used a sample of 35 respondents. Research data obtained from the results of questionnaires, literature study and direct interviews. The data analysis technique used instrument test, simple linear regression, determination test and t test (partial). The results showed that the performance appraisal variable had a positive and significant effect on job satisfaction at PT. Trimegah Perkasa Utama Tanjung Balai Karimun. The relationship between the two variables in the category is very strong, evidenced by the magnitude of the coefficient of determination of 74.7% and the rest is not discussed further in the study.*

***Keywords: Performace Appraisal and Job Satidfaction***

## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur kepada Allah SWT, sebab rahmat dan karunia- Nya jugalah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul: **Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Trimegah Perkasa Utama Tanjung Balai Karimun Provinsi Kepulauan Riau.** Adapun maksud dan tujuan penulis skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau Pekanbaru.

Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak melibatkan berbagai pihak yang telah membimbing dan membantu penyelesaian skripsi ini. Oleh karena itu perkenankanlah penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Rektor Bapak Prof. Syafrinaldi, SH., MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen SDM
2. Bapak Selaku Dr. Firdaus AR, SE., MSi., Ak., CA Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
3. Bapak Abd. Razak Jer, SE., MSi Selaku Ketua Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
4. Ibu Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, SE., MM selaku Pembimbing yang banyak meluangkan waktu dan fikirannya untuk membantu penulis dalam penyusunan skripsi.

5. Bapak dan Ibu Dosen selaku staf pengajar serta Karyawan/i tata usaha pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah membimbing dan mengajarkan ilmu selama berkuliah.
6. Teristimewa Kepada Orang Tua yang selalu memberikan semangat dan motivasi, serta keluarga tercinta terimakasih atas do'a dan dukungan yang diberikam kepada penulis sehingga bisa seperti ini.
7. Pimpinan dan karyawan/i PT. Trimegah Perkasa Utama Tanjung Balai Karimun yang telah membantu penulis dalam melakukan pengumpulan data dan juga memberikan saran dan masukan yang bermanfaat kepada penulis menyangkut dengan penelitian ini.
8. Terimakasih kepada sahabat dan rekan-rekan seperjuangan Angkatan 2016 yang selalu memberikan semangat dan Terimakasih kepada Teman-teman seperjuangan Fakultas Ekonomi Islam Riau

Akhir kata semoga Allah SWT menjadikan skripsi ini bermanfaat bagi kita semua,  
Amin.

Pekanbaru, Desember 2020

**REIZA SESPA RANI**  
**NPM 165210510**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>x</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	6
1.4 Sistematika Penulisan .....	7
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS</b> .....	
2.1 Kepuasan Kerja .....	9
2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja .....	9
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	10
2.1.3 Korelasi Kepuasan Kerja Dengan Penilaian Kinerja .....	12
2.1.4 Indikator Kepuasan Kerja .....	14
2.1.5 Dampak Ketidakpuasan Kerja .....	17
2.2 Penilaian Kinerja .....	18
2.2.1 Pengertian Penilaian Kinerja .....	18
2.2.2 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja .....	20
2.2.3 Hubungan Penilaian Kinerja Dengan Kepuasan Kerja .....	21

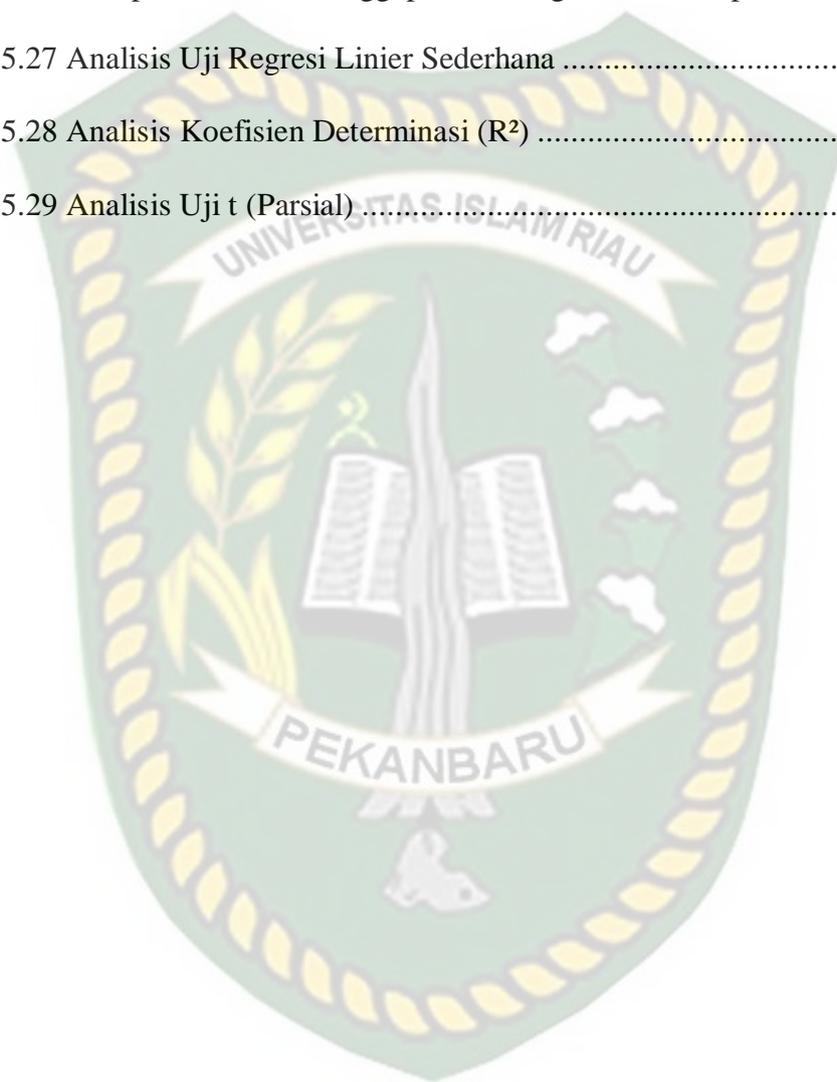
2.2.4 Proses dan Syarat Dalam Penilaian Kinerja.....	23
2.2.5 Indikator Penilaian Kinerja .....	24
2.3 Penelitian Terdahulu .....	26
2.4 Struktur Penelitian.....	27
2.5 Hipotesis .....	28
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	
3.1 Lokasi Penelitian.....	29
3.2 Operasional Variabel.....	29
3.3 Populasi Dan Sampel.....	30
3.4 Jenis dan Sumber Data .....	31
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	31
3.6 Teknik Analisis Data.....	32
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN .....</b>	
4.1 Sejarah Singkat PT.Trimegah Perkasa Utama.....	35
4.2 Struktur Organisasi PT. Trimegah Perkasa Utama .....	36
4.3 Aktivitas dan Produk PT. Trimegah Perkasa Utama .....	38
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	
5.1 Identifikasi Responden .....	43
5.1.1 Jenis Kelamin .....	43
5.1.2 Umur .....	44
5.1.3 Masa Kerja .....	45
5.1.4 Pendidikan Terakhir.....	46
5.2 Uji Instrument Penelitian.....	48
5.2.1 Hasil Uji Validitas .....	48

5.2.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	49
5.3 Analisis Deskriptif Variabel Penilaian Kinerja .....	49
5.4 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Penilaian Kinerja .....	61
5.5 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja .....	63
5.6 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Kepuasan Kerja.....	73
5.7 Hasil Uji Analisis Data.....	75
5.7.1 Uji Regresi Linier Sederhana .....	75
5.7.2 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	76
5.7.3 Uji t (Parsial) .....	76
5.7.4 Uji Epsilon.....	78
5.8 Pembahasan Hasil Penelitian .....	79
<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	
6.1 Kesimpulan .....	81
6.2 Saran.....	82
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>83</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT. Trimegah Perkasa Utama Tahun 2019 .....	3
Tabel 1.2 Absensi Karyawan PT. Tri Megah Perkasa Utama Tahun 2019 .....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	27
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian.....	29
Tabel 5.5 Uji Validitas Data.....	48
Tabel 5.6 Uji Reliabilitas Data .....	49
Tabel 5.7 Tingkat Kualitas Kerja.....	50
Tabel 5.8 Tingkat Keamanan Kerja .....	51
Tabel 5.9 Tingkat Kemampuan Menggunakan Alat.....	52
Tabel 5.10 Tingkat Kuantitas Kerja.....	53
Tabel 5.11 Tingkat Pengalaman Dalam Bekerja .....	54
Tabel 5.12 Tingkat Pemahaman .....	55
Tabel 5.13 Tingkat Tanggung Jawab.....	56
Tabel 5.14 Tingkat Kerja Sama Dalam Bekerja.....	57
Tabel 5.15 Tingkat Hubungan Antara Atasan Dan Bawahan .....	58
Tabel 5.16 Tingkat Hubungan Antar Karyawan .....	59
Tabel 5.17 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Tentang Variabel Penilaian Kinerja .	60
Tabel 5.18 Sistem Penggajian .....	64
Tabel 5.19 Keadilan Penggajian.....	65
Tabel 5.20 Peluang Promosi.....	66
Tabel 5.21 Perusahaan Mendesain Jenjang Karis Yang Jelas .....	67
Tabel 5.22 Keterampilan.....	68

Tabel 5.23 Menyukai Pekerjaan Yang Diberikan .....	70
Tabel 5.24 Rekan Kerja Yang Solid Dalam Bekerja .....	71
Tabel 5.25 Komunikasi Yang Baik Dengan Rekan Kerja .....	72
Tabel 5.26 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Tentang Variabel Kepuasan.....	73
Tabel 5.27 Analisis Uji Regresi Linier Sederhana .....	75
Tabel 5.28 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	76
Tabel 5.29 Analisis Uji t (Parsial) .....	77



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Struktur Penelitian.....	27
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Trimegah Perkasa Utama.....	36
Gambar 5.1 Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
Gambar 5.2 Identifikasi Responden Berdasarkan Umur .....	43
Gambar 5.3 Identifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	44
Gambar 5.4 Identifikasi Responden Berdasarkan Masa Bekerja .....	45

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam setiap organisasi, keberadaan tenaga kerja sangat dibutuhkan. Untuk mengelola sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM). Sumber daya manusia yang berkualitas akan menentukan keberhasilan perusahaan dalam menyusun rencana, melaksanakan kegiatan operasional dan mengendalikan jalannya perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini berkaitan dengan cara pemeliharaan perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawannya untuk mengoptimalkan karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan. Agar proses tersebut berjalan lancar dan seimbang maka diperlukan suatu penilaian kinerja untuk menjadi pemicu peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Sumber daya manusia merupakan kunci pokok dan mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Sebagai hal utama, sumber daya manusia yang berkualitas akan menentukan keberhasilan perusahaan dalam menyusun rencana, melaksanakan kegiatan operasional dan mengendalikan jalannya perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seorang karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya dan lingkungan kerjanya maka karyawan tersebut akan lebih bersemangat dan memiliki motivasi untuk bisa bekerja lebih keras agar dapat mencapai sasaran yang telah ditentukan. Tingkat kepuasan kerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh cara manajemen mengelola sumber daya manusia yang dimiliki, termasuk dalam hal menilai prestasi kerja

dan apabila manajemen mampu memberikan kepuasan kerja bagi para karyawan, hal ini menjadi ukuran keberhasilan perusahaan.

Kepuasan kerja perlu didahului oleh penugasan bahwa masalah kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana, baik dalam arti konsepnya maupun dalam arti analisisnya, karena kepuasan kerja mempunyai konotasi yang beraneka ragam. Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja karyawan itu sendiri. Kepuasan kerja yang telah diberikan oleh perusahaan tentunya suatu hak yang wajib diperoleh oleh setiap karyawan seperti gaji yang sesuai bidang kerja, kesejahteraan karyawan serta tunjangan karyawan. Namun dengan seiringnya waktu muncul berbagai permasalahan yang terjadi pada perusahaan seperti berkurangnya prestasi kerja karyawan hal ini dikarenakan mereka merasa perusahaan belum sepenuhnya memberikan hak untuk karyawan.

Masalah terkait erat dengan kepuasan kerja adalah perusahaan masih belum memenuhi harapan dan keinginan karyawan dalam peran, lingkungan kerja dan pengembangan karirnya terutama karyawan yang usianya masih relative muda dan berkurangnya komunikasi dan koordinasi antar karyawan dan perusahaan. Permasalahan yang timbul yaitu mengenai penilaian kinerja karyawan, penilaian kerja mencerminkan hasil dari kinerja karyawan yang tentunya masih belum optimal yaitu sikap kurang bertanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya, kerjasama antar karyawan serta kecakapan teknis dalam bekerja belum maksimal. Berikut ini merupakan gambaran jumlah karyawan PT. Trimegah Perkasa Utama tahun 2019 yang dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Karyawan PT. Trimegah Perkasa Utama Tahun 2019**  
**Berdasarkan Divisi**

No	Divisi	Jumlah Karyawan
1	Staff	16
2	Engineering	2
3	Quary	19
4	Store	4
5	Crusing Plant	31
6	Shipping	11
7	Electrical & Power House	8
8	Workshop	19
9	Sarana	9
10	Mechanic	13
11	Security	14
<b>Jumlah</b>		<b>146</b>

Sumber: *PT. Trimegah Perkasa Utama 2019*

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui jumlah karyawan pada PT. Trimegah Perkasa Utama berjumlah sebanyak 146 dari berbagai divisi. Mereka tersebar dari berbagai divisi dan memiliki peran dan tugas masing-masing yang telah diberikan oleh perusahaan. Penilaian kinerja merupakan salah satu cara perusahaan untuk mengetahui apakah karyawan merasa puas dengan apa yang telah perusahaan berikan kepada setiap karyawan.

Kepuasan kerja memiliki peran tersendiri didalam menunjang kinerja dari para karyawan. Kepuasan karyawan sangat penting untuk komitmen dan peningkatan kinerja. Setiap perusahaan harus memastikan semua karyawannya dapat merasakan kepuasan tersendiri dan berkomitmen dengan hal tersebut dikarenakan hal ini penting untuk tujuan keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Salah satu yang memberikan kepuasan kerja dalah hasil kinerja yang baik dan berkontribusi pada perusahaan. Berikut ini disajikan data absensi karyawan PT. Tri Megah Perkasa Utama selama tahun 2019 yang dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Daftar Absensi Karyawan PT. Tri Megah Perkasa Utama Tahun 2019**

Periode Tahun 2019	Keterangan Hadir		
	Sakit	Izin	Absen
Januari	3	14	7
Februari	7	11	5
Maret	21	14	4
April	14	5	1
Mei	26	21	19
Juni	11	7	-
Juli	19	5	9
Agustus	20	4	2
September	14	-	-
Oktober	16	11	-
November	16	6	3
Desember	23	-	7
<b>Jumlah</b>	<b>190</b>	<b>98</b>	<b>57</b>

Sumber: PT. Tri Megah Perkasa Utama, 2020

Bersadarkan hasil data absensi di atas maka dapat diketahui selama tahun 2019, absensi karyawan PT. Tri Megah Perkasa Utama menunjukkan bahwa para karyawan banyak yang sakit dilihat dari banyaknya karyawan sakit pada bulan Mei yang berjumlah 26 karyawan sakit selama bulan Mei, sedangkan untuk karyawan yang izin terbanyak pada periode Mei juga sebanyak 21 karyawan, hal ini terjadi mungkin saja banyak karyawan yang ditugaskan keluar kota ataupun karyawan memiliki keperluan pribadi yang tidak bisa ditinggalkan dan untuk karyawan absen juga terbanyak pada periode Mei yaitu sebanyak 19 karyawan yang absen atau alpa tidak masuk kerja.

PT. Tri Megah Perkasa Utama merupakan salah satu perusahaan kontraktor yang bergerak dalam bidang pertambangan (*Mine Contractor*) batu granit di pulau Karimun yang secara administratif tergabung dalam Kabupaten Karimun, Provinsi Kepulauan Riau. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang

tambang, perusahaan harus dapat menilai hasil kinerja para karyawannya. Hal ini digunakan sebagai acuan apakah para karyawan telah bekerja telah berkontribusi dengan baik atau belum kepada perusahaan. Salah satu bentuk apresiasi untuk memberikan kepuasan kerja yaitu dengan adanya penilaian kinerja atau prestasi kerja karyawan hal ini digunakan sebagai bentuk untuk mengetahui apakah perusahaan telah memberikan kepuasan pada karyawan dan sebaliknya. Penilaian kinerja bertujuan untuk memberikan *feedback* kepada pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan kerja, meningkatkan produktivitas, dan sebagai dasar pengambilan berbagai kebijakan terhadap pegawai.

Penilaian kinerja karyawan merupakan aspek yang penting. Penilaian kinerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Saat pelaksanaannya, penilaian kinerja karyawan mungkin menghadapi beberapa kendala seperti terlibatnya emosional dari penilai sehingga mengakibatkan penilaian menjadi kurang objektif.

PT. Tri Megah Perkasa Utama melakukan penilaian kinerja organisasi dengan melihat dari perolehan laba perusahaan dan bila perolehan laba perusahaan terus menurun akan dilakukan pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan tanpa menilai kontribusi apa yang telah diberikan karyawan tersebut kepada perusahaan sehingga mengakibatkan semangat kerja karyawan cenderung menurun, hal ini mengakibatkan banyak karyawan yang melakukan pengunduran diri, dalam setahun sedikitnya terdapat satu karyawan yang mengundurkan diri karena tidak puas dengan kebijakan perusahaan. Tetapi dalam kurun waktu tiga tahun terakhir PT. Tri Megah Perkasa Utama memutuskan untuk melaksanakan penilaian kinerja karyawan. Hal ini dilaksanakan sebagai upaya untuk

meningkatkan semangat kerja karyawan dan sebagai bukti bahwa perusahaan memperhatikan kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan secara individual. Penilaian kinerja ini diterima positif oleh karyawan, hal ini dibuktikan dengan kinerja karyawan dirasa mulai membaik dan angka karyawan yang melakukan pengunduran diri mulai menurun.

Sistem penilaian yang digunakan oleh PT. Tri Megah Perkasa Utama sama dengan yang digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar lainnya. Sistem atau metode yang dimaksud yaitu dengan menggunakan skala penilaian, yang menggunakan metode rating scale untuk mengukur hasil kinerja karyawannya. Skala yang digunakan yaitu “memuaskan” hingga “tidak memuaskan” ataupun “sangat baik” hingga “sangat buruk”. Penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut. Penilaian yang dilakukan tersebut nantinya akan menjadi bahan masukan yang berarti dalam menilai kinerja yang dilakukan dan selanjutnya dapat dilakukan perbaikan, atau yang biasa disebut perbaikan yang berkelanjutan. Dengan adanya penilaian karyawan ini, maka seorang karyawan yang telah dievaluasi atau dinilai kinerjanya akan mengetahui apa yang perusahaan harapkan darinya.

Pentingnya penilaian kinerja karyawan merupakan suatu hal penting yang harus diperhatikan perusahaan untuk mengetahui kinerja dari seorang karyawan dalam suatu perusahaan. Penilaian kinerja bagian dari sistem manajemen yang dilandasi oleh kepercayaan bahwa prestasi kerja setiap pekerja berbeda satu sama lain. Setiap perusahaan memiliki metode penilaian kinerja yang berbeda-beda, hal

ini tergantung kebijakan manajemen perusahaan tersebut. Perusahaan memiliki tugas untuk menghasilkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik dengan cara memberikan kepuasan bagi karyawannya. Karyawan yang mempunyai kepuasan kerjanya yang tinggi akan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis menjadi tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan menuangkannya dalam bentuk skripsi dengan judul penelitian: **“Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Trimegah Perkasa Utama Tanjung Balai Karimun”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka masalah yang ingin penulis bahas didalam proposal ini adalah: “Apakah penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Trimegah Perkasa Utama?”.

## **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

- a) Untuk mengetahui dan menganalisis tentang penilaian kinerja dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Trimegah Perkasa Utama.
- b) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Trimegah Perkasa Utama.

### 1.3.2 Manfaat Penulisan

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Bagi pihak perusahaan, dapat digunakan sebagai masukan guna untuk mengatasi permasalahan penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
- b) Bagi penulis, penelitian ini merupakan informasi yang sangat berharga, karena dapat meningkatkan wawasan dan untuk ilmu pengetahuan penulis sehubungan dengan pengaruh penilaian kinerja dan kepuasan kerja karyawan.
- c) Bagi peneliti selanjutnya, sebagai referensi, informasi dan wawasan untuk penelitian lebih lanjut atau sebagai dasar penulisan skripsi dalam bidang yang sama.

### 1.4 Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui secara garis besar penyusunan skripsi ini maka penulis membaginya dalam bab 6 (enam) seperti ini :

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan bab pertama dari penulisan proposal ini, yang antara lain berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

#### **BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

Dalam bab ini dikemukakan teori yang diambil dari berbagai macam literature yang melandasi pembahasan skripsi yang meliputi landasan teori yang berhubungan dengan penelitian ini, variabel penelitian dan operasional variabel.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini berisikan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan analisis data.

**BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN**

Pada bab ini penulis akan menguraikan tentang sejarah singkat, visi dan misi, struktur organisasi serta aktivitasnya PT. Trimegah Perkasa Utama.

**BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada dalam bab ini penulis akan menguraikan hasil penelitian dan menjabarkan hasil penelitian dalam bentuk analisis data dan analisis penulis pada PT. Trimegah Perkasa Utama.

**BAB VI : PENUTUP**

Pada bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran sehubungan dengan masalah yang akan dibahas penelitian ini.

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

#### 2.1 Kepuasan Kerja

##### 2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kondisi psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja/pegawai di dalam suatu lingkungan pekerjaan atas peranannya dalam organisasi dan kebutuhannya terpenuhi dengan baik. Kepuasan kerja perlu didahului oleh penegasan bahwa masalah kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana, baik dalam arti konsepnya maupun arti analisisnya, karena “kepuasan” mempunyai konotasi yang beraneka ragam. Karena tidak sederhana, banyak factor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja karyawan itu sendiri.

Menurut Siagian (2011), kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Menurut Handoko (2010), kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Menurut Robbins (2015) kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dan dievaluasi atas karakteristik-karakteristiknya Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal, dan hal serupa lainnya. Kepuasan

kerja adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dan dievaluasi atas karakteristik-karakteristiknya. Pekerja menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal, dan hal serupa lainnya.

Kemudian menurut Nugroho (2013) kepuasan kerja dapat menurunkan tingkat perputaran karyawan dan meningkatkan prestasi kerja, kepuasan kerja sangat penting untuk diteliti yang nantinya akan berdampak pada perusahaan. Menurut Wulantika (2017) kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Karena menyangkut sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang.

Berbagai penelitian telah membuktikan bahwa apabila dalam pekerjaan seseorang mempunyai otonomi untuk bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas. Bentuk program pengenalan yang tepat serta berakibat pada diterimanya seseorang sebagai anggota kelompok kerja dan oleh organisasi secara ikhlas dan terhormat juga pada umumnya berakibat pada tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

### **2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut Wibowo (2007) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

1) *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan)

Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan yang ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2) *Equity* (keadilan)

Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relative lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.

3) *Discrepancies* (perbedaan)

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan.

4) *Dispositional /genetic components* (komponen genetik)

Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model ini menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

5) *Value attainment* (pencapaian nilai)

Gagasan Value attainment adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2015) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

- a) Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ) kecakapan khusus, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja, emosi, masa kerja dan kepribadian.
- b) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, jaminan financial, kesempatan promosi jabatan, dan hubungan kerja, pangkat, kedudukan, mutu pengawasan dan interaksi.

### 2.1.3 Korelasi Kepuasan Kerja Dengan Penilaian Kinerja

Hubungan antara kepuasan kerja dengan variabel lain dapat bersifat positif atau negatif. Kekuatan hubungan mempunyai rentang dari lemah sampai kuat. Hubungan yang kuat menunjukkan bahwa atasan dapat mempengaruhi dengan signifikan variabel lainnya dengan meningkatkan kepuasan kerja. Beberapa korelasi kepuasan kerja sebagai berikut:

#### 1. Motivasi

Antara motivasi dan kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif dan signifikan. Karena kepuasan dengan pengawasan/supervisi juga mempunyai korelasi signifikan dengan motivasi, atasan/manajer disarankan mempertimbangkan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kepuasan pekerja sehingga mereka secara potensial dapat meningkatkan motivasi pekerja melalui berbagai usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja.

#### 2. Pelibatan kerja

Hal ini menunjukkan kenyataan dimana individu secara pribadi dilibatkan dengan peran kerjanya. Karena pelibatan kerja mempunyai hubungan

dengan kepuasan kerja, dan peran atasan/manajer perlu didorong memperkuat lingkungan kerja yang memuaskan untuk meningkatkan keterlibatan kerja pekerja.

3. *Organizational commitment*

Mencerminkan tingkatan dimana individu mengidentifikasi dengan organisasi dan mempunyai komitmen terhadap tujuannya. Antara komitmen organisasi dengan kepuasan terdapat hubungan yang signifikan dan kuat, karena meningkatnya kepuasan kerja akan menimbulkan tingkat komitmen yang lebih tinggi. Selanjutnya komitmen yang lebih tinggi dapat meningkatkan produktivitas kerja.

4. *Organizational citizenship behavior*

Merupakan perilaku pekerja di luar dari apa yang menjadi tugasnya.

5. Perputaran (*Turnover*)

Hubungan antara perputaran dengan kepuasan adalah negatif. Dimana perputaran dapat mengganggu kontinuitas organisasi dan mahal sehingga diharapkan atasan/manajer dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan mengurangi perputaran.

6. Prestasi kerja/penilaian kinerja

Terdapat hubungan positif antara kepuasan dan penilaian kerja. Sementara itu menurut Gibson (2000) menggambarkan hubungan timbal balik antara kepuasan dan penilaian kinerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya

kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan.

#### 7. Loyalitas Kerja

Adanya loyalitas kerja pada diri karyawan yang bertujuan untuk menyeimbangkan kehidupan dalam bekerja.

#### 2.1.4 Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap positif yang menyangkut penyesuaian guru terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya. Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut Robbins (2007) dalam Uki Yonda Asepta dan Sekar Harumi Putri Maruno (2017) dapat dilihat sebagai berikut:

##### 1) Kepuasan terhadap Gaji

Gaji merupakan upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi yang sama.

##### 2) Kepuasan terhadap Sikap Atasan

Sejauh mana perhatian bantuan teknis dan dorongan ditunjukkan oleh supervisor terdekat terhadap bawahan. Atasan yang memiliki hubungan personal yang baik dengan bawahan serta mau memahami kepentingan bawahan memberikan kontribusi positif bagi kepuasan pegawai, dan partisipasi kepuasan pegawai.

##### 3) Kepuasan terhadap Promosi

Mengacu pada sejauh mana pergerakan atau kesempatan maju diantara jenjang berbeda dalam organisasi. Keinginan untuk promosi mencakup

keinginan untuk pendapatan yang lebih tinggi, status sosial, pertumbuhan secara psikologis dan keinginan untuk rasa keadilan.

4) Kepuasan terhadap Pekerjaan Itu Sendiri

Sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik.

5) Kepuasan terhadap Rekan Kerja

Tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial. Bagi kebanyakan pegawai, kerja merupakan salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu mempunyai rekan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Selain itu adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kerja, meliputi:

- 1) Faktor kepuasan finansial, yaitu terpenuhinya keinginan guru terhadap kebutuhan finansial yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari sehingga kepuasan kerja bagi guru dapat terpenuhi. Hal ini meliputi; sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan serta promosi Faktor kepuasan fisik, yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik guru. Hal ini meliputi; jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan/suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan guru dan umur.
- 2) Faktor kepuasan sosial, yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama guru, dengan atasannya maupun guru yang berbeda jenis pekerjaannya. Hal ini meliputi rekan kerja yang kompak,

pimpinan yang adil dan bijaksana, serta pengarahan dan perintah yang wajar

- 3) Faktor Kepuasan Psikologi, yaitu faktor yang berhubungan dengan kejiwaan guru. Hal ini meliputi; minat, ketenteraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan

Dari definisi faktor-faktor di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor tersebut mempengaruhi kepuasan kerja yang memiliki peran yang penting bagi perusahaan dalam memilih dan menempatkan karyawan dalam pekerjaannya dan sebagai partner usahanya agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan atau sepiantasnya dilakukan.

#### **2.1.5 Dampak Ketidakpuasan Kerja**

Menurut pendapat dari Robbins dan Judge (2013), ada konsekuensi ketika karyawan menyukai pekerjaan mereka, dan ada konsekuensi ketika karyawan tidak menyukai pekerjaan mereka. Sebuah kerangka teoritis (kerangka keluar-pengaruh–kesetiaan–pengabdian) sangat bermanfaat dalam memahami konsekuensi dari ketidakpuasan. Di bawah ini menunjukkan empat respon kerangka tersebut, yang berbeda dari satu sama lain bersama dengan dua dimensi : konstruktif/destruktif dan aktif/pasif. Respon - respon tersebut didefinisikan sebagai berikut:

1. Keluar (*exit*): perilaku yang ditunjukkan untuk meninggalkan organisasi termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri.
2. Aspirasi (*voice*): secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan beberapa bentuk aktivitas serikat kerja.

3. Kesetiaan (*loyalty*) : secara pasif tetapi optimis menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela organisasi ketika berhadapan dengan kecaman eksternal dan mempercayai organisasi dan manajernya untuk “melakukan hal yang benar”.
4. Pengabaian (*neglect*): secara pasif membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, termasuk ketidakhadiran atau keterlambatan yang terus-menerus kurangnya usaha, dan meningkatnya angka kesalahan.

## 2.2 Penilaian Kinerja

### 2.2.1 Pengertian Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja menitikberatkan pada penilaian sebagai suatu proses pengukuran penilaian. Penilaian dapat dilakukan pada para karyawan dan juga para manajer. Penilaian kinerja memiliki unsur-unsur yang berbeda di dalamnya dan semua unsur ini saling terkait, penilaian kinerja yang baik akan mencakup semua elemen dan menggabungkannya untuk kebaikan. Jika penilaian kinerja memberitahu karyawan tentang kinerja mereka selama periode waktu tertentu hasilnya kurang baik maka akan memotivasi karyawan dan mereka akan melakukan upaya untuk tampil lebih baik di masa yang akan datang untuk mendapatkan promosi dan penghargaan.

Penilaian sebagai suatu proses komunikasi, berarti penilai berusaha memberikan informasi kepada organisasi tentang kinerja karyawan. Model didasarkan pada tiga asumsi, yaitu sikap penilai adalah tujuan yang diharapkan, penilaian kinerja sebagai interaksi social, penilaian kinerja dalam fungsi organisasi khususnya lebih sebagai alat bantu mengambil keputusan dari pada sekedar sebagai alat pengukur.

Menurut Handoko (2010) penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Hasil penilaian kinerja dapat menunjukkan apakah SDM telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan, baik dilihat dari sisi kualitas maupun kuantitas.

Penilaian kinerja menurut Mondy dan Noe dalam Sami'an (2012) merupakan suatu sistem formal yang secara berkala digunakan untuk mengevaluasi kinerja individu dalam menjalankan tugas-tugasnya. Sedangkan penilaian prestasi kerja menurut Widodo dalam Sami'an (2012) adalah proses untuk mengukur prestasi kerja karyawan berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan, dengan cara membandingkan sasaran (hasil kerjanya) dengan persyaratan deskripsi pekerjaan yaitu standar pekerjaan yang telah ditetapkan selama periode tertentu. Standar kerja tersebut dapat dibuat baik secara kualitatif maupun kuantitatif.

Menurut Rivai dan Basri (2004) penilaian kinerja merupakan kajian sistematis tentang kondisi kerja karyawan yang dilaksanakan secara formal yang dikaitkan dengan standar kinerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Menurut Dessler (2003) berpendapat bahwa penilaian kinerja adalah mengevaluasi dari seorang karyawan baik saat ini maupun dimasa lalu dihubungkan dengan standar kinerja dari karyawan tersebut.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa penilaian prestasi kerja merupakan suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, mengevaluasi perilaku, hasil kerja dan kedisiplinan yang

digunakan sebagai dasar pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi. Fokusnya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seseorang karyawan dan apakah dia bisa bekerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang. Melaksanakan penilaian prestasi kerja ditentukan standar kerja sebagai pedoman dalam menentukan karyawan yang berprestasi.

### **2.2.2 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja**

Prestasi kerja sangat erat hubungannya dengan produktifitas kerja karyawan. Selain itu juga berhubungan erat dengan masalah latihan dan pengembangan, perencanaan karier atau kenaikan pangkat maupun masalah pengupahan. Penilaian terhadap hasil pekerjaan karyawan digunakan untuk tujuan pendidikan, prestasi kerja, gaji dan pemberhentian. Penilaian ini memungkinkan setiap karyawan mengetahui pendapat atasan tentang dirinya dan cara meningkatkan prestasi kerja di masa mendatang.

Menurut Hasibuan (2010), penilaian prestasi kerja dilaksanakan untuk beberapa tujuan yaitu menilai tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan sebagai dasar peningkatan dan pengembangan para karyawan secara pribadi, sebagai dasar untuk pembayaran upah, gaji, bonus, alat dalam pemberian pelatihan dan juga sebagai dasar dalam pemberian nasihat pada karyawan dan alat pemberian motivasi". Menurut Notoatmodjo (2010) mengatakan penilaian prestasi kerja dalam rangka pengembangan sumber daya manusia adalah sangat penting mengingat bahwa dalam kehidupan organisasi setiap orang sumber daya manusia dalam organisasi ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinan organisasi yang bersangkutan.

Tujuan penilaian muncul untuk mempengaruhi kualitas psikometrik penilaian. Hal ini khususnya diadakan dalam penelitian di bidang yang menggunakan kenyataan yang ada pada penilai dan orang yang dinilai, serta pengaruhnya kurang konsisten ditemukan dalam laboratorium. Tujuan penilaian berikut ini yang mempengaruhi penilaian:

- 1) Tujuan penilaian dapat langsung memengaruhi penilaian.
- 2) Tujuan penilaian tidak langsung memengaruhi penilaian, melalui proses kognitif dasar termasuk *observasi*, *encoding* dan pemanggilan.
- 3) Tujuan penilaian dapat memengaruhi di mana penilai memasukkan informasi yang dinilai ketika membuat judgment tentang kinerjanya.

### **2.2.3 Hubungan Penilaian Kinerja Dengan Kepuasan Kerja**

Pada umumnya karyawan hanya disibukkan oleh tugas-tugasnya sehari-hari tanpa menyadari manfaat dan besarnya kontribusi dari hasil kerjanya selama ini terhadap perusahaan. Banyak karyawan yang telah merasa membanting tulang dalam melaksanakan tugasnya tetapi perlakuan yang diterima oleh karyawan tersebut biasa saja dan disamakan dengan karyawan yang hanya sekedarnya saja dalam melaksanakan tugas. Hal ini mengakibatkan turunnya semangat dalam bekerja. Maka dari itu para manajer menyadari pentingnya penilaian kinerja dan pengaruhnya pada motivasi, loyalitas, kepuasan dan semangat kerja.

Saat ini, sistem penilaian kinerja telah mengalami banyak peningkatan, tetapi hasilnya masih menunjukkan bahwa penilaian kinerja memiliki dampak negatif terhadap semangat kerja dan motivasi dari karyawan jika tidak dinilai secara sistematis. Penilaian secara tidak sistematis menghasilkan organisasi yang mengalami demoralisasi karyawan dan juga kehilangan loyalitas karyawan

tersebut, yang berdampak pada tujuan dan sasaran organisasi, penilaian kinerja juga dapat membantu manajer untuk memutuskan apa saja faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Penilaian kinerja memiliki unsur-unsur yang berbeda di dalamnya dan semua unsur ini saling terkait, penilaian kinerja yang baik akan mencakup semua elemen dan menggabungkannya untuk kebaikan. Jika penilaian kinerja memberitahu karyawan tentang kinerja mereka selama periode waktu tertentu hasilnya kurang baik maka akan memotivasi karyawan dan mereka akan melakukan upaya untuk tampil lebih baik di masa yang akan datang untuk mendapatkan promosi dan penghargaan. Menurut Cascio dalam Asnawi (1999) salah satu tujuan penilaian kinerja adalah sebagai *feedback* bagi karyawan itu sendiri untuk mendapatkan kepuasan. Hasil dari penilaian kinerja dapat dikembalikan kepada masing-masing karyawan sehingga karyawan dapat sadar bahwa apa yang dilakukan telah dicatat dan dinilai oleh yang berwenang sehingga karyawan tidak merasa kecewa apabila nilainya kurang dan merasa bangga apabila nilainya tinggi sehingga semakin bersemangat dalam bekerja.

Berdasarkan teori tersebut dapat disimpulkan bahwa harapan dari *feedback* penilaian kinerja bagi karyawan yang hasil penilaian kinerjanya tinggi adalah karyawan akan menambah semangat melaksanakan tugas dan berharap mendapat *reward*, sedangkan bagi yang hasil penilaian kinerjanya belum tinggi akan memperbaiki diri dengan makin menambah semangat dan inovasi untuk mengejar ketertinggalannya. Hubungan antara penilaian kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan adalah berbanding lurus. Sebuah penilaian kinerja karyawan yang hasilnya positif akan meningkatkan semangat kerja karyawan dan sebaliknya.

Dalam kasus yang sangat jarang terjadi, karyawan dapat semakin terpacu semangat kerjanya karena hasil penilaian kinerja karyawannya yang negatif.

#### **2.2.4 Proses dan Syarat Dalam Penilaian Kerja**

Menurut Mejia dalam Sami'an (2012) mengungkapkan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses yang terdiri dari:

- 1) Identifikasi, yaitu menentukan faktor-faktor kinerja yang berpengaruh terhadap kesuksesan suatu organisasi. Hal ini dapat dilakukan dengan mengacu pada hasil analisa jabatan.
- 2) Pengukuran, merupakan inti dari proses sistem penilaian kinerja. Pada proses ini, pihak manajemen menentukan kinerja karyawan yang bagaimana yang termasuk baik dan buruk.
- 3) Manajemen, proses ini merupakan tindak lanjut dari hasil penilaian kinerja. Pihak manajemen harus berorientasi ke masa depan untuk meningkatkan potensi karyawan di organisasi yang bersangkutan.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli mengenai pengertian penilaian kinerja, dapat kita ambil kesimpulan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu sistem penilaian yang dilaksanakan setiap periode tertentu terhadap kinerja karyawan yang berkaitan dengan tugas yang dilaksanakan oleh karyawan tersebut. Proses penilaian kinerja karyawan dilakukan dengan membandingkan kinerja karyawan terhadap standar yang telah ditetapkan atau memperbandingkan kinerja antar karyawan yang memiliki kesamaan tugas. Penilaian kinerja karyawan yang efektif dan efisien memerlukan sejumlah persyaratan agar menguntungkan organisasi dan karyawan yang bekerja untuk organisasi. Persyaratan tersebut menurut Wirawan (2009) adalah:

#### 1) Relevansi

Penilaian kinerja karyawan harus relevan, artinya harus ada hubungannya dengan sejumlah faktor organisasi atau perusahaan antara lain harus berhubungan strategi dan tujuan organisasi atau perusahaan juga terdapat relevansi dengan pencapaian strategi organisasi atau perusahaan.

#### 2) Reliabilitas

Reliabilitas artinya konsistensi penilaian dari sistem penilaian kinerja karyawan. Bila satu orang karyawan dinilai oleh dua orang penilai independen mempunyai nilai yang sama atau tidak terlalu berbeda.

#### 3) Sensitivitas

Penilaian kinerja karyawan harus sensitif, artinya dapat membedakan kinerja yang sangat baik, baik, sedang, buruk dan sangat buruk.

#### 4) Akseptabilitas

Penilaian kinerja karyawan harus akseptabel, artinya dapat diterima oleh mereka yang berkaitan dengan penilaian kinerja karyawan.

#### 5) Praktikal

Penilaian kinerja karyawan harus praktis, artinya mudah dipahami dan dapat dilaksanakan oleh para manajer dengan mudah.

#### 6) Tidak melanggar undang-undang

Baik di negara maju maupun Indonesia, tidak ada undang-undang khusus yang mengatur penilaian kinerja karyawan.

### **2.2.5 Indikator Penilaian Kinerja**

Menurut Sutrisno (2009), 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.

Sedangkan Komponen indikator kinerja karyawan menurut Lazer (2009):

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.
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

### 2.3 Penelitian Terdahulu

**Tabel. 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	<b>Pratiwi Eka Sari (2011)</b>	Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Karimun Granite	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian kinerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Karimun Granite.
2	<b>Hermien Tridayanti (2015)</b>	Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bara Anugerah Semesta	Analisis Regresi Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh secara parsial Penilaian Kinerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Bara Anugerah Semesta. Koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) atau $R^2 = 0,462$ ini menunjukkan tingkat pengaruh antara variabel Kepuasan kerja terhadap variabel Penilaian Kinerja sebesar 46,2 % dan sedangkan sisanya 53,8% disebabkan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam kerangka konsep ini.

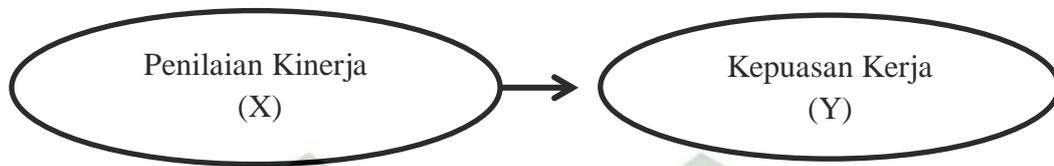
3	<b>Warta Dharmawangsa (2015)</b>	Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Semangat Kerja Pada PT. Karya Hasil Utama Sumatera Utara	Analisis Regresi Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan penilaian kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. hal ini berarti $H_0$ ditolak sedangkan $H_1$ diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa semangat kerja karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh penilaian kinerja karyawan atau dengan meningkatnya penilaian kinerja karyawan maka semangat kerja karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.
4	<b>Rita Dwi Wulandari (2013)</b>	Hubungan Sistem Penilaian Kinerja Dengan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Wira Penta Kencana Kepulauan Riau)	Analisis Jalur	Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat menyatakan bahwa sistem penilaian kinerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sistem penilaian kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan sistem penilaian kinerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja secara tidak langsung.
5	<b>Daniel Sylvester Simanjuntak (2017)</b>	Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Analisis Regresi Sederhana	Berdasarkan data dan hasil analisis yang dilakukan, maka hipotesis penelitian diterima, artinya persepsi penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Sumber: *Jurnal Penelitian Terdahulu*

## 2.4 Struktur Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah serta tujuan dan manfaat penelitian maka dirumuskan struktur penelitian sebagai berikut:

**Gambar 2.1**  
**Struktur Penelitian**



Sumber: *Cascio dalam Asnawi (1999)*

Salah satu tujuan penilaian kinerja adalah sebagai *feedback* bagi karyawan itu sendiri untuk mendapatkan kepuasan. Hasil dari penilaian kinerja dapat dikembalikan kepada masing-masing karyawan sehingga karyawan dapat sadar bahwa apa yang dilakukan telah dicatat dan dinilai oleh yang berwenang sehingga karyawan tidak merasa kecewa apabila nilainya kurang dan merasa bangga apabila nilainya tinggi sehingga semakin bersemangat dalam bekerja, Cascio dalam Asnawi (1999).

### 2.5 Hipotesis

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah dirumuskan dan beberapa kajian teoritis yang telah dikemukakan berikut ini diajukan hipotesis yaitu: “Diduga Penilaian Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Trimegah Perkasa Utama di Tanjung Balai Karimun”

### BAB III METODE PENELITIAN

#### 3.1 Objek/ Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Trimegah Perkasa Utama yang beralamat Tanjung Balai Karimun Bukit Potot, Desa Pangke, Kecamatan Meral Kabupaten Karimun, Provinsi Kepulauan Riau Kode Pos 29634.

#### 3.2 Operasional Variabel Penelitian

**Tabel 3.1**  
**Operasional Variabel**

Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	Skala
Variabel (X) Penilaian Kinerja adalah proses untuk mengukur prestasi kerja karyawan berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan, dengan cara membandingkan sasaran (hasil kerjanya) dengan persyaratan deskripsi pekerjaan yaitu standar pekerjaan yang telah ditetapkan selama periode tertentu <b>(Widodo dalam Sami'an, 2012)</b>	• Kemampuan Teknis	1. Tingkat kualitas kerja 2. Tingkat kerapian kerja 3. Tingkat kemampuan menggunakan alat 4. Tingkat kuantitas kerja	Likert
	• Kemampuan Konseptual	1. Tingkat pengalaman dalam bekerja 2. Tingkat pemahaman 3. Tingkat tanggung jawab	
	• Kemampuan Hubungan Interpersonal	1. Tingkat kerja sama dalam bekerja 2. Tingkat hubungan atasan dengan bawahan 3. Tingkat hubungan antar karyawan	
Variabel (Y) Kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang	• Gaji	1. Sistem Penggajian 2. Keadilan Penggajian	Likert
	• Promosi	1. Peluang promosi 2. Perusahaan mendesain jenjang karir yang jelas	
	• Pekerjaan Itu Sendiri	1. Keterampilan 2. Menyukai pekerjaan yang diberikan	

sering kurang dari ideal, dan hal serupa lainnya (Robbins, 2015).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rekan Kerja</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rekan kerja yang solid dalam bekerja</li> <li>2. Komunikasi yang baik dengan rekan kerja</li> </ol>	
---	---	---	--

### 3.3 Populasi Dan Sampel Penelitian

#### 3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya orang tapi obyek dan benda-benda alam lainnya. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Trimegah Perkasa Utama yang berjumlah 146 orang karyawan.

#### 3.3.2 Sampel

Sampel adalah unit dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, karena itu sampel yang diambil dari populasi harus mewakili (Sugiyono, 2017). Sedangkan teknik pengambilan sample adalah dengan menggunakan teknik non probability sampling dengan metode *purposive sampling*. Sampel pada penelitian ini di bagian kantor seperti staff, shipping dan sarana PT. Trimegah Perkasa Utama yang berjumlah 35 karyawan.

### **3.4 Jenis Dan Sumber Data**

#### **3.4.1 Data Primer**

Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer pada penelitian ini yaitu diperoleh dari kuesioner yang akan disebarakan kepada karyawan PT. Trimegah Perkasa Utama dan hasil wawancara terhadap beberapa karyawan yang dianggap dapat memberikan keterangan penuh sesuai dengan topik penelitian ini.

#### **3.4.2 Data Sekunder**

Sedangkan sumber sekunder menurut Sugiyono (2017) sumber sekunder adalah merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada peangumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder yang dimaksud pada penelitian ini yaitu berupa dokumen-dokumen pendukung yang berhubungan dengan penelitian ini seperti data mengenai karyawan, gambaran umum perusahaan dan juga data berbentuk foto dokumentasi sebagai pemenuhan keabsahan data penelitian ini.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Adapun metode dalam usaha pengumpulan data dan informasi yang diperlukan untuk penelitian ini yaitu sebagai berikut :

#### **3.5.1 Wawancara (interview)**

Yaitu cara mengumpulkan data yang dilakukan dengan mengadakan wawancara langsung pada pihak perusahaan, terutama pimpinan dan karyawan tentang berbagai informasi atau data sebagaimana yang diperlukan.

### 3.5.2 Kuesioner (Angket)

Merupakan teknik pengumpulan data dimana partisipan/responden mengisi pertanyaan atau pernyataan, kemudian setelah diisi dengan lengkap dan mengembalikan kepada peneliti. Adapun pengukuran kuesioner ini menggunakan skala *likert*. Menurut Sugiyono (2017) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Berikut ini tabel skala *likert* yang digunakan:

Sangat Puas (SP)	Skor 5
Puas (P)	Skor 4
Cukup Puas (CP)	Skor 3
Kurang Puas (KP)	Skor 2
Sangat Tidak Puas	Skor 1

### 3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian ini adalah mengolah data dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*), Regresi Linier Sederhana dengan metode *Ordinary Least Square* (OLS) dan melakukan pengujian lainnya seperti uji validitas dan reliabilitas kuesioner, uji regresi sederhana, uji korelasi serta uji hipotesis yang terdiri dari uji t. Untuk lebih jelasnya akan dijelaskan sebagai berikut:

#### 3.6.1 Uji Instrument Penelitian

##### 1) Uji Validitas

Menurut Ghazali (2016) uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh

kuesioner tertentu. Pengujian validitas data dapat diperoleh dengan cara mengkorelsikan skor yang diperoleh pada setiap item pertanyaan dengan skor total dari masing-masing *construct*. Apabila koefisien korelasi person yang diperoleh memiliki signifikansi dibawah level 0,05 berarti data yang diperoleh adalah valid.

## 2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau kostruk terhadap instrument penelitian. Perhitungan reabilitas dilakukan dengan program SPSS dengan uji statistik *Cronbach alpha (a)*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach alpha (a) > 0,6* maka kuesioner dinyatakan reliabel, atau semakin mendekati angka 1 maka kuesioner akan semakin tinggi dalam memiliki reliabilitasnya.

### 3.6.2 Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Ghozali (2016) analisis regresi linier sederhana ini untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan dan penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif. Persamaan estimasi regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + bX + \varepsilon$$

Keterangan:

- $\hat{Y}$  = Kepuasan Kerja
- a = Nilai Konstanta
- b = Koefisien regresi

X = Penilaian Kinerja

$\epsilon$  = Epsilon

### 3.6.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar perubahan yang terjadi pada variabel kepuasan kerja (Y) yang dipengaruhi oleh variabel penilaian kinerja (X). Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) semakin mendekati angka 1, maka model regresi dianggap semakin baik karena variabel independen yang dipakai dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel dependen.

### 3.6.4 Uji t (Parsial)

Menurut Ghazali (2016) uji t ini dilakukan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel independen yaitu penilaian kinerja terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Pengujian ini menggunakan kriteria dengan tingkat keyakinan 95% dengan pengujian dan tingkat signifikan 5%. Jika P value dari t masing-masing variabel independen  $< \alpha$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima atau variabel independen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika nilai P value dari t masing-masing variabel independen  $> \alpha = 5\%$ , artinya  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

### 3.6.5 Epsilon (Koefisien Pengganggu)

Variabel epsilon ( $\epsilon$ ) atau koefisien pengganggu merupakan variabel-variabel lain yang mempengaruhi variabel terikat selain dari variabel bebas.

Rumus variabel epsilon yaitu:

$$P_{y\epsilon} = \sqrt{1 - r^2}$$

Ket:

$P_{y\epsilon}$  = koefisien epsilon

$r^2$  = koefisien determinasi

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

#### 4.1 Sejarah Singkat PT. Trimegah Perkasa Utama

PT. Trimegah Perkasa Utama merupakan salah satu perusahaan kontraktor yang bergerak dalam bidang pertambangan (Mine Contractor) batu granit di pulau Karimun yang secara administratif tergabung dalam Kabupaten Karimun, Propinsi Kepulauan Riau. Kegiatan penambangan di wilayah Izin Usaha Pertambangan (IUP) PT. Riau Alam Anugerah ini telah berlangsung sejak tahun 1990 berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Riau nomor: Kpts 427/11/89 tanggal 20 September 1989 tentang pemberian izin pertambangan daerah, dimana pada awalnya kegiatan operasi produksi hanya dilakukan oleh PT. Riau Alam Anugerah Indonesia selaku pemilik lahan.

Sedangkan kegiatan operasi produksi yang dilakukan oleh PT. Trimegah Perkasa Utama berlangsung sejak tahun 2006 yang didasarkan pada Surat Keputusan Bupati Karimun Nomor 540/Distamben\_LH/V/201?2006 tentang persetujuan kerjasama batu granit antara PT Riau Alam Anugerah Indonesia dengan PT. Trimegah Perkasa Utama. Luas daerah Quarry yang dikelola PT. Trimegah Perkasa Utama adalah 51,3 ha dari total area usaha pertambangan seluas lebih kurang 151 ha (Berdasarkan Buku Kerangka Acuan Analisis Dampak Lingkungan Penambangan Batu Granit PT. Riau Alam Anugerah Indonesia Tahun 1999). Adapun 51,3 ha luas daerah quarry yg dikelola mencakup Bukit Petot B dan C seluas 48,1 ha serta Bukit Acai seluas 3,2 ha.

Lokasi penambangan batu granit yang diusahakan oleh PT. Trimegah Perkasa Utama yaitu di Bukit Petot, Desa Pangka, Kabupaten Karimun, Propinsi Kepulauan Riau, Indonesia. PT. Trimegah Perkasa Utama sendiri terletak di sisi barat Pulau Karimun dan secara geografis terletak pada koordinat  $1^{\circ}2'56''$ .  $1^{\circ}3'42''$  Lintang Utara dan  $103^{\circ}18'37''$ .  $103^{\circ}20'15''$  Bujur Timur, berjarak sekitar 50 mil laut dari Singapura dan sekitar 70 mil laut dari Batam, sehingga sangat strategis untuk menjangkau pasar yang sangat potensial. Bagian utara area tambang merupakan hutan dan semak belukar, bagian selatan merupakan jalan raya beraspal berjarak lebih kurang 350 m dari area tambang, bagian timur berupa garis pantai berjarak lebih dari 500 m dari lokasi tambang dan bagian barat merupakan area pertambangan bahan galian C dari beberapa perusahaan lain.

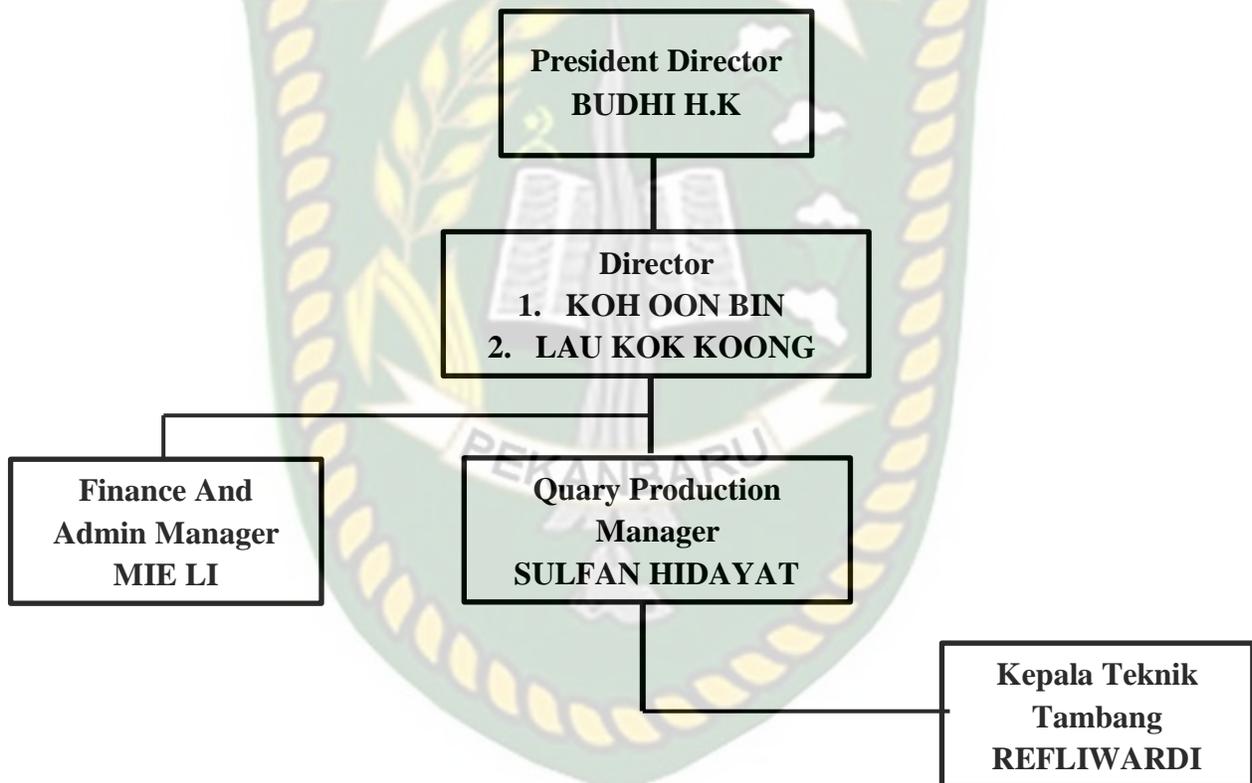
PT. Trimegah Perkasa Utama berjarak  $\pm 16$  Km dari pelabuhan Tanjung Balai yang merupakan ibukota dari Kabupaten Karimun dan berjarak  $\pm 19$  Km ke arah barat dari pusat kota Tanjung Balai. Lokasi ini dapat ditempuh selama  $\pm 40$  menit dengan menggunakan kendaraan roda empat melalui jalan yang beraspal dan juga jalan yang diperkeras dengan batu, sehingga dapat dikatakan lokasi area penambangan PT. Trimegah Perkasa Utama mudah untuk dijangkau. Sementara transportasi dari dan keluar Pulau Karimun dapat dijangkau dengan menggunakan jalur transportasi laut melalui Pulau Batam, Kuala Tungkal (Propinsi Jambi), Kukup (Negara Malaysia) dan melalui Negara Singapura.

#### **4.2 Struktur Organisasi Perusahaan**

PT. Trimegah Perkasa Utama mempunyai Presiden Director yakni Budhi H.K yang membawahi dua orang Director yakni Koh Oon Bin dan Lau Kok Koong, dan

juga pada PT. Trimegah Perkasa Utama mempunyai dua orang manager yakni Mie Li yang menjabat Finance and Admin Manager dan Sulfan Hidayat yang menjabat Quarry Production Manager, serta seorang Kepala Teknik Tambang yang dijabat oleh Refliwardi. Untuk lebih jelasnya dapat melihat struktur PT. Trimegah Perkasa Utama (Berdasarkan Susunan Kerja PT. Trimegah Perkasa Utama Pada Tahun 2018) yang dilihat pada gambar berikut:

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi PT. Trimegah Perkasa Utama**



Sumber: PT. Trimegah Perkasa Utama

### 4.3 Aktivitas dan Produk Yang Dihasilkan PT. Trimegah Perkasa Utama

**Adapun produk yang dihasilkan yaitu:**

1. Batu Granit

Granit adalah jenis batuan intrusif, felsik, igneus yang umum dan banyak ditemukan. Granit kebanyakan besar, keras dan kuat, dan oleh karena itu banyak digunakan sebagai batuan untuk konstruksi. Kepadatan rata-rata granit adalah 2,75 gr/cm<sup>3</sup> dengan jangkauan antara 1,74 dan 2,80. Kata granit berasal dari bahasa Latin granum. Dalam bidang industri dan rekayasa, granit banyak dipakai sebagai bidang acuan dalam berbagai pengukuran dan alat pengukur. Hal ini dikarenakan granit bersifat kedap air, kaku (rigid), non-higroskopis dan memiliki koefisien ekspansi termal yang sangat rendah. Salah satu penerapannya adalah pada mesin pengukur koordinat (*Coordinate Measuring Machine*). Produk hasil penambangan yang dihasilkan oleh PT. Trimegah Perkasa Utama terdiri dari enam macam jenis batuan, yaitu Granite Dust, Granite Chipping, Granite  $\frac{3}{4}$  Splid, Graded Stone, Armour Rock (100-500 kg) dan Armour Rock (10-30 kg).

Empat dari enam macam produk batuan tersebut mengalami pengecilan melalui proses peremukan (*crushing*). Pada proses ini, produk tersebut dibedakan berdasarkan ukuran butirnya. Produk tersebut adalah ukuran 0-5 mm (Granite Dust), ukuran 5-14 mm (Granite Chipping), ukuran 15-20 mm (Granite  $\frac{3}{4}$  Splid), dan ukuran 20-40 mm Graded Stone (Special Product).

**Aktivitas Perusahaan yaitu:**

## 1) Proses Penambangan

Berdasarkan kondisi topografi dan bentuk cadangan batuan granit yang ada maka sistem penambangan yang dilakukan adalah sistem tambang terbuka (open pit mining) dengan membuat jenjang (benches). Adapun kegiatan penambangan yang dilakukan di PT. Trimegah Perkasa Utama meliputi:

## a) Survey Dan Pemetaan

Survey dan pemetaan merupakan faktor penting dalam semua kegiatan pertambangan, karena perencanaan yang diambil dari hasil survey menjadi pedoman kegiatan di area penambangan, serta penentu dalam pembuatan update stockpile, kemajuan quarry dan lokasi seluruh fasilitas tambang.

## b) Pembersihan Lahan ( Land Clearing)

Sebelum kegiatan penambangan dimulai perlu dilakukan kegiatan land clearing berupa pembersihan lahan lahan yang meliputi pekerjaan pembabatan tumbuh-tumbuhan, perataan lapangan kerja, serta pengupasan lapisan tanah penutupnya. Kegiatan ini bertujuan untuk membersihkan daerah yang akan ditambang. Pembersihan lahan dan pengupasan lapisan tanah penutup (overburden) dilaksanakan secara bertahap, dimana pada saat ini kegiatan ini tidak dilakukan lagi. Alat yang digunakan untuk melakukan pembersihan lahan ini dengan menggunakan bulldozer D7G. Hal ini dilakukan untuk mempermudah alat gali dalam melakukan pembongkaran lapisan tanah penutup.

Tahap ini merupakan tahap awal dalam memulai aktivitas penambangan, tanah yang telah dikupas dikumpulkan dan diangkut ke disposal area.

c) Pengupasan Tanah Penutup

Pengupasan tanah penutup di sini adalah pengupasan lapisan tanah (soil) termasuk lapisan granit lapuk. Pengupasan granit lapuk ini dilakukan karena jumlah granit lapuk yang menutupi granit segar memiliki volume yang kecil dengan kualitas granit lapuk yang cukup rendah. Setelah dilakukan pengupasan tanah penutup, hasil tanah penutup ini kemudian dipindahkan ke disposal area, untuk dikelola lebih lanjut agar tidak terjadi pelumpuran. Lapisan tanah penutup sendiri dipisahkan antara lapisan tanah yang masih mengandung humus dan lapisan tanah penutupnya, lapisan yang mengandung humus ini dikelola secara tersendiri dan terpisah dari lokasi pengelolaan tanah penutup. Alat yang dipakai dalam pengupasan ini antara lain Hitachi Zaxis 350 H. Jumlah peralatan yang diperlukan sangat bergantung pada lokasi kegiatan dan volume pengupasan tanah pada setiap periodenya.

d) Pemuatan dan Pengangkutan Lapisan Tanah Penutup

Kegiatan ini bertujuan untuk memindahkan overburden ke dalam alat angkut, yang selanjutnya dibawa ke disposal area. Pemuatan material overburden ini menggunakan alat berat Hitachi Zaxis 350 H. Sedangkan Pengangkutan ini menggunakan alat angkut Fuso FV 419J

sebanyak 3 buah (Gambar 4), dengan jarak sekitar 1 Km. Pengangkutan ini bertujuan untuk memindahkan *overburden* hasil penggalian dari front penambangan menuju disposal area.

e) Penimbunan Disposal ( Dumping)

Setelah penggalian *overburden*, selanjutnya material diangkut dan ditimbun di disposal area. Dimana jarak antara loading point dan disposal area sekitar 1 kilometer. Nantinya disposal area ini akan digunakan sebagai lahan reklamasi pasca penambangan. Proses penimbunan dilakukan oleh dump truck dan diratakan dengan menggunakan bulldozer.

f) Pengeboran dan Pembongkaran Batuan

Kegiatan pembongkaran batu granit dilakukan dengan cara peledakan pada jenjang (*bench blasting*) untuk menghasilkan fragmen batuan berdiameter 6"-9". Perencanaan peledakan tambang sama pentingnya dengan perencanaan pengeboran, peledakan yang tepat, akurat, dan penetapan jarak aman, merupakan faktor penting yang menentukan berhasil atau tidaknya sebuah peledakan tambang. Pemilihan jenis bahan peledak, ketepatan jumlah berat jenis bahan peledak untuk setiap lubang rencana ledak, perangkaian dan waktu peledakan, harus dipertimbangkan secara matang sebelum peledakan dilakukan. Jenis peledakan yang dilakukan PT. Trimegah Perkasa Utama terdiri dari dua jenis peledakan yaitu *primary blasting* dan *secondary blasting* dengan metoda *system penyalaan non electric (none)*, hal ini untuk

mengupayakan hasil fragmentasi batuan yang sesuai dengan kapasitas unit peremuk (crusher) dan mempertimbangkan faktor keamanan dan keselamatan, disamping itu efek getaran, batu terbang, lewat pecahan (over breaks) akan dikurangi dengan menggunakan geometri peledakan yang tepat.

## 2) Pengolahan Batuan Granit (crushing plant)

Kegiatan pengolahan batuan yang berlangsung pada crushing plant, yaitu memperkecil fragmen batuan dari bongkahan berdiameter  $\pm 65-80$  cm menjadi produkta lebih kecil sesuai dengan permintaan pasar. Pelaksanaan peremuk akan berlangsung dua tahap mulai dari tahap I dengan memakai alat peremuk primer tipe jaw crusher dengan kapasitas maksimum 500 MT/jam, yang dilengkapi dengan vibrating grizzly feeder. Kemudian dilanjutkan dengan tahap II dengan memakai alat peremuk sekunder tipe cone crusher 41/4 ft sebanyak 2 unit dan 2 unit cone crusher 3 ft. Bongkah batu granit dari dump truck dituangkan ke hopper pada primary crusher, akan dihasilkan fragmen batu berukuran antara +24-38 mm sebagai waste, batuan yang berukuran lebih besar yang lolos dilakukan proses pengecilan dengan menggunakan jaw crusher dengan hasil fragmen +150-230 mm yang lalu dihantar dengan belt conveyer sebagai umpan menuju alat secondary crusher dan menghasilkan hasil akhir (End Product).

## **BAB V**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **5.1 Identifikasi Responden**

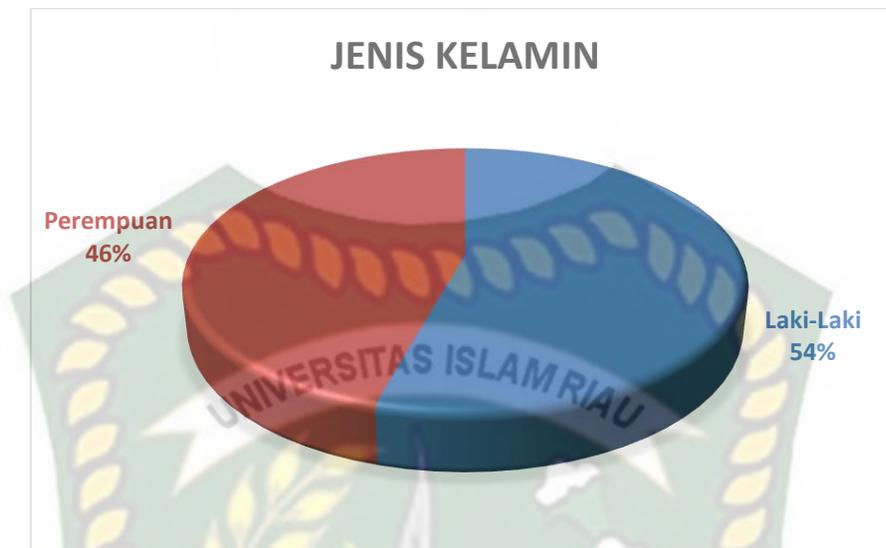
Responden merupakan sumber informasi yang akurat yang terdapat didalam penelitian ini. Ketidaksamaan deskripsi dalam penelitian, maka dalam penelitian bisa menyebabkan hasil dari sebuah penelitian akan biasa atau tidak sesuai dengan diharapkan dari tujuan penelitian sebelumnya.

Penelitian ini menuju pada populasi yang berjumlah 145 karyawan pada PT. Trimegah Perkasa Utama, lalu peneliti mengambil sampel sebanyak 35 karyawan pada divisi Staff, Shipping dan Sarana yang digunakan dalam penelitian ini. Alasan pengambilan pada divisi tersebut yang di karenakan karyawan tersebut mudah di jumpai berbeda dengan karyawan yang bekerja di di lapangan. Kuesioner yang disebarakan semuanya telah didistribusikan dan dapat dijadikan data dalam penelitian ini. Untuk mengingat pentingnya responden dalam penelitian ini, maka sebaiknya dilihat responden berdasarkan beberapa kriteria seperti jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan dan masa bekerja responden. Adapun identifikasi responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **5.1.1 Jenis Kelamin**

Dalam penelitian ini mencakup dengan jenis kelamin responden. Identifikasi responden digunakan adalah karyawan PT. Trimegah Perkasa Utama. Adapun identifikasi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada gambar diagram berikut ini:

**Gambar 5.1**  
**Diagram Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**



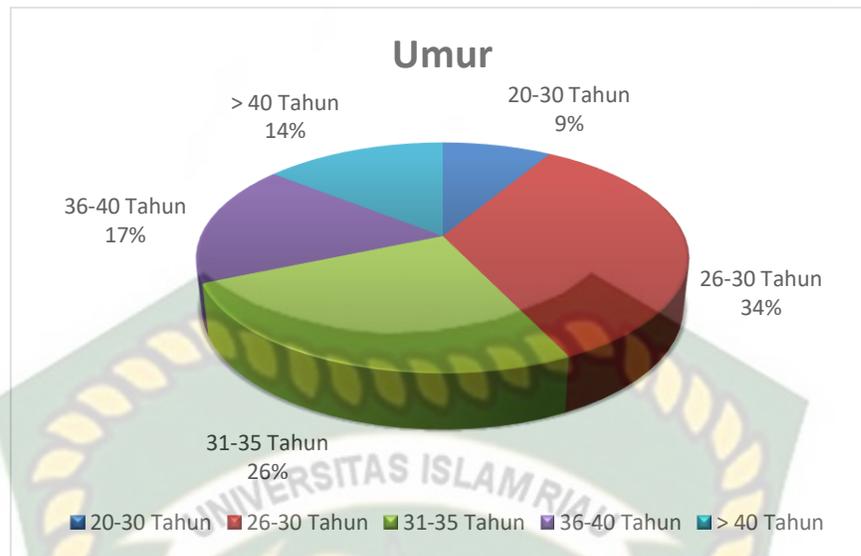
Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan diagram lingkaran diatas maka dapat dijelaskan bahwa jumlah responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 19 responden dengan persentase 54% sedangkan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 16 responden dengan persentase 46%. Dengan melihat data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dalam penelitian ini.

### **5.1.2 Umur**

Umur pada dasarnya akan mempengaruhi dari hasil tanggapan dari responden. Selain itu umur responden mengacu pada pengambilan keputusan seseorang dalam berbelanja. Adapun identifikasi responden berdasarkan umur dapat dilihat pada gambar diagram berikut:

**Gambar 5.2**  
**Diagram Identifikasi Responden Berdasarkan Umur**



Sumber: *Data Olahan 2020*

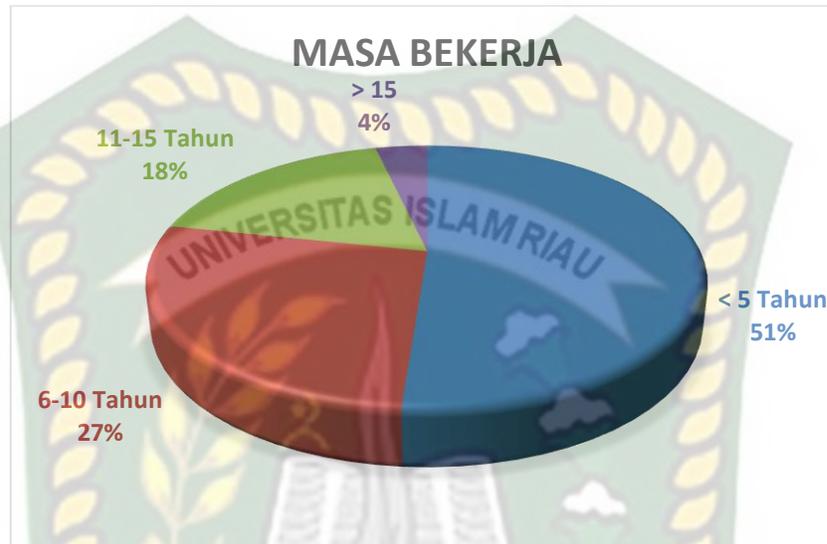
Berdasarkan diagram diatas maka dapat dijelaskan responden yang berkontribusi dalam rentang segi umur yang paling besar pada umur 26-30 tahun berjumlah 12 responden atau sebesar 34% sedangkan yang paling sedikit yaitu umur 20-25 tahun berjumlah 3 responden atau sebesar 9%. Dari tabel penjelasan tersebut maka dapat dikatakan bahwa responden yang berumur relatif muda lebih dominan dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa umur yang muda akan lebih produktif ketika bekerja dan akan dapat memberikan kontribusi untuk perusahaan.

### 5.1.3 Masa Bekerja

Masa bekerja merupakan salah satu komponen penting dalam penelitian yang dikarenakan untuk mengetahui jangka waktu yang telah dilewati oleh responden untuk bekerja pada dimana dia bekerja. Semakin masa responden bekerja maka semakin bertambah pula pengalaman dan kemampuannya dalam bekerja. Berikut ini

disajikan jumlah responden berdasarkan masa bekerja yang dapat dilihat sebagai berikut:

**Gambar 5.3**  
**Diagram Identifikasi Responden Berdasarkan Masa Bekerja**



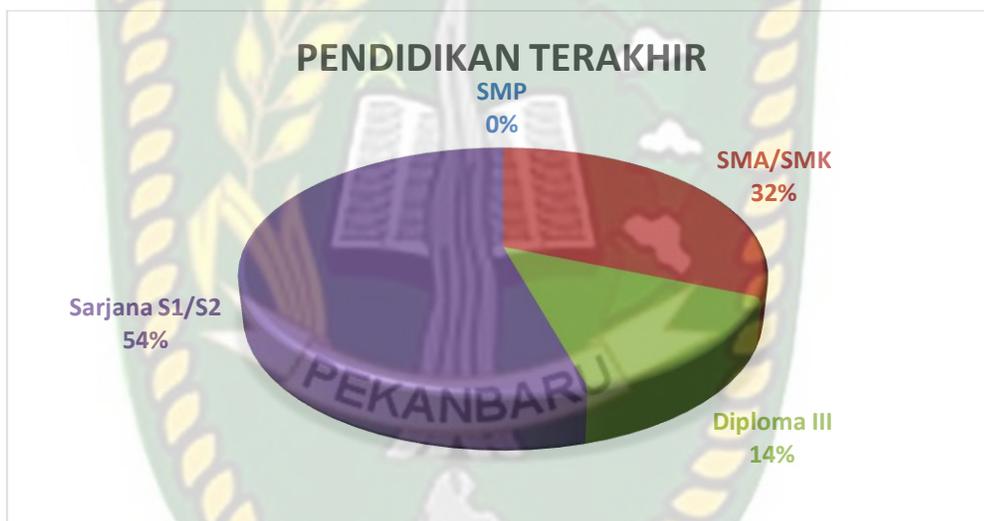
Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan diagram diatas maka dapat dijelaskan masa kerja karyawan PT. Trimegah Perkasa Utama terdapat masa kerja yang kurang dari 5 tahun dengan jumlah 17 responden atau sebesar 51%, terdapat 9 karyawan tetap atau sebesar 27% dengan masa kerja 6-10 tahun, kemudian sebanyak 6 karyawan atau sebesar 18% dengan masa kerja 11-15 tahun dan terakhir sebanyak 3 karyawan atau sebesar 4% dengan masa kerja lebih dari 15 tahun masa kerja. Dari tabel penjelasan tersebut maka dapat dikatakan bahwa masa kerja karyawan pada PT. Trimegah Perkasa Utama mengacu pada masa kerja kurang dari 5 tahun yang dikarenakan PT. Trimegah Perkasa Utama memperkerjakan karyawan kontrak dalam kurun waktu 2 tahun terakhir.

#### 5.1.4 Pendidikan Terakhir

Pendidikan merupakan sarana untuk mengembangkan diri, sebab dengan adanya pendidikan kita dapat mengembangkan kemampuan seseorang dalam memecahkan suatu masalah. Tingkat pendidikan yang dimaksud adalah jenjang pendidikan formal yang pernah ditempuh atau ditamatkan oleh responden. Berikut ini disajikan jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan yang dapat dilihat pada diagram lingkaran sebagai berikut:

**Gambar 5.4**  
**Diagram Identifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**



Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan diagram diatas maka dapat diketahui pendidikan terakhir karyawan PT. Trimegah Perkasa Utama yang terdiri dari empat pendidikan yaitu karyawan yang bekerja pada perusahaan yang paling dominan adalah pendidikan Sarjana S1/S2 sebanyak 19 responden atau sebesar 54%. Sedangkan pendidikan terendah karyawan yaitu Diploma III sebanyak 5 responden atau sebesar 14%. Hal ini

dikarenakan sebagian besar karyawan PT. Trimegah Perkasa Utama merupakan karyawan kontrak dan merupakan karyawan yang memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun.

## 5.2 Hasil Uji Instrument Penelitian

### 5.2.1 Uji Validitas Data

Uji validitas data digunakan untuk mengetahui apakah item pertanyaan yang diajukan kepada responden tersebut sah atau valid dalam suatu kuesioner. Tingkat signifikansi  $\alpha$  sebesar 5% dengan sampel 35 responden, untuk itu nilai kritis korelasi pada *product moment* atau r tabel pada penelitian ini adalah 0,325. Berikut ini hasil uji validitas masing-masing kuesioner pada penelitian ini yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.1**  
**Hasil Uji Validitas Data**

Variabel	Koefisien Korelasi	<i>Product Moment</i> (r-tabel)	Ket
Penilaian Kinerja (X)	0,738	<b>0,325</b>	<b>Valid</b>
	0,782	<b>0,325</b>	<b>Valid</b>
	0,609	<b>0,325</b>	<b>Valid</b>
	0,711	<b>0,325</b>	<b>Valid</b>
	0,829	<b>0,325</b>	<b>Valid</b>
	0,815	<b>0,325</b>	<b>Valid</b>
	0,620	<b>0,325</b>	<b>Valid</b>
	0,729	<b>0,325</b>	<b>Valid</b>
	0,605	<b>0,325</b>	<b>Valid</b>
	0,565	<b>0,325</b>	<b>Valid</b>
Variabel	Koefisien Korelasi	<i>Product Moment</i> (r-tabel)	Ket
Kepuasan Kerja	0,818	<b>0,325</b>	<b>Valid</b>
	0,796	<b>0,325</b>	<b>Valid</b>
	0,701	<b>0,325</b>	<b>Valid</b>
	0,872	<b>0,325</b>	<b>Valid</b>

(Y)	0,386	<b>0,325</b>	<b>Valid</b>
	0,671	<b>0,325</b>	<b>Valid</b>
	0,889	<b>0,325</b>	<b>Valid</b>
	0,347	<b>0,325</b>	<b>Valid</b>

Sumber: *Data Olahan SPSS 2020*

### 5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana hasil pengukuran terhadap setiap variabel. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan formula *Cronbach Alpha* 0,60. Jika nilai uji reliabilitas diatas 0,60 maka variabel tersebut reliable atau handal digunakan dalam penelitian. Berikut ini hasil uji reliabilitas yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.2**  
**Hasil Uji Reliabilitas Data**

Variabel	Koefisien <i>Cronbach Alpha</i>	Status
<b>Penilaian Kinerja</b>	<b>0,876</b>	<b>Reliable/Handal</b>
<b>Kepuasan Kerja</b>	<b>0,883</b>	<b>Reliable/Handal</b>

Sumber: *Data Olahan SPSS 2020*

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui semua variabel dalam penelitian reliable dan memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Dari tiap-tiap variabel koefisien *Cronbach Alpha* yang paling besar adalah variabel kepuasan kerja.

### 5.3 Analisis Deskriptif Variabel Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja menitikberatkan pada penilaian sebagai suatu proses pengukuran penilaian. Penilaian dapat dilakukan pada para karyawan dan juga para manajer. Penilaian kinerja memiliki unsur-unsur yang berbeda di dalamnya dan semua unsur ini saling terkait, penilaian kinerja yang baik akan mencakup semua

elemen dan menggabungkannya untuk kebaikan. Jika penilaian kinerja memberitahu karyawan tentang kinerja mereka selama periode waktu tertentu hasilnya kurang baik maka akan memotivasi karyawan dan mereka akan melakukan upaya untuk tampil lebih baik di masa yang akan datang untuk mendapatkan promosi dan penghargaan.

Penilaian sebagai suatu proses komunikasi, berarti penilai berusaha memberikan informasi kepada organisasi tentang kinerja karyawan. Model didasarkan pada tiga asumsi, yaitu sikap penilai adalah tujuan yang diharapkan, penilaian kinerja sebagai interaksi sosial, penilaian kinerja dalam fungsi organisasi khususnya lebih sebagai alat bantu mengambil keputusan dari pada sekedar sebagai alat pengukur.

### 5.3.1 Tingkat Kualitas Kerja

Kualitas kerja yang tinggi akan menghasilkan sesuatu yang baru PT. Trimegah Perkasa Utama sangat membutuhkan kualitas pekerjaan karyawannya karena suatu pekerjaan yang dapat dilakukan dengan tepat waktu dan pekerjaan yang diberikan diluar organisasi akan dilakukan dengan baik pula. Berikut ini hasil tanggapan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.3**  
**Hasil Tanggapan Responden Tentang Tingkat Kualitas Kerja**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Puas	22	62,86%
2	Puas	12	34,29%
3	Cukup Puas	1	2,85%
4	Tidak Puas	-	-
5	Sangat Tidak Puas	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai tingkat kualitas kerja maka dapat diketahui sebanyak 22 responden atau sebesar 62,86% menjawab sangat puas, sebanyak 12 responden atau sebesar 34,29% menjawab puas dan kemudian sebanyak 1 responden atau sebesar 2,85% menjawab cukup puas. Berdasarkan hasil tanggapan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan tersebut dalam kategori sangat puas. Dari hasil tanggapan tersebut maka dapat dianalisis sebagian besar karyawan PT. Trimegah Perkasa Utama telah dapat memperhatikan kualitas kerjanya untuk dapat menghasilkan kinerja yang baik.

### 5.3.2 Tingkat Kerapian Kerja

Salah satu penilaian kinerja seorang karyawan adalah dengan melihat dari tingkat kerapian karyawan, kerapian ini dapat berupa pada kerapian kerja atau kerapian pada diri karyawan itu sendiri. Kerapian kerja merupakan faktor utama dalam penilaian kinerja seseorang, hal ini dikarenakan yang menentukan apakah karyawan tersebut dapat bekerja dengan rapi atau sebaliknya. Berikut ini hasil tanggapan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.4**  
**Hasil Tanggapan Responden Tentang Tingkat Kerapian Kerja**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Puas	11	31,43%
2	Puas	11	31,43%
3	Cukup Puas	10	28,57%
4	Tidak Puas	3	8,57%
5	Sangat Tidak Puas	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai tingkat kerapian kerja maka dapat diketahui sebanyak 11 responden atau sebesar 31,43% menjawab sangat puas, kemudian sebanyak 11 responden atau sebesar 31,43% menjawab puas, selanjutnya sebanyak 10 responden atau sebesar 28,57% menjawab cukup puas dan sebanyak 3 responden atau sebesar 8,57% menjawab tidak puas dengan pernyataan yang telah diajukan. Berdasarkan hasil tanggapan tersebut maka dapat disimpulkan bahawa hasil tanggapan tersebut dalam kategori sangat puas. Dari hasil tanggapan tersebut maka dapat dianalisis sebagian besar karyawan memiliki pribadi yang baik, kerapian karyawan menunjukkan sikap pribadi yang baik. Namun terdapat 3 responden menyatakan tidak puas dengan pernyataan yang diajukan, hal ini terjadi mungkin saja karyawan ini tidak menyukai dengan lingkungan kerjanya yang berantakan dan kurang rapi, jika dilihat dari profil responden tersebut mereka lebih dominan mempunyai masa kerja yang relative baru sehingga mereka kurang nyaman dalam bekerja.

### **5.3.3 Tingkat Kemampuan Menggunakan Alat**

Karyawan yang bekerja pada perusahaan-perusahaan besar tentunya diwajibkan untuk dapat mampu mengoperasikan atau dapat menggunakan alat yang berkenaan dengan kerja, contoh kecilnya saja karyawan bagian administrasi tentunya diwajibkan dapat menggunakan alat kerja seperti komputer dan *software* yang berkaitan dengan pembukuan. Berikut ini hasil tanggapan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.5**  
**Hasil Tanggapan Responden Tentang Tingkat Kemampuan Menggunakan Alat**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Puas	29	82,86%
2	Puas	6	17,14%
3	Cukup Puas	-	-
4	Tidak Puas	-	-
5	Sangat Tidak Puas	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai tingkat kemampuan menggunakan alat maka dapat diketahui sebanyak 29 responden atau sebesar 82,86% menjawab sangat puas dan sebanyak 6 responden atau sebesar 17,14% menjawab puas. Berdasarkan hasil tanggapan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan tersebut dalam kategori sangat puas. Dari hasil tanggapan tersebut maka dapat dianalisis sebagian besar karyawan dapat menggunakan alat yang telah di telah disediakan, mereka dapat mengoperasikan dengan baik dan dapat mengendalikannya. Alat-alat yang digunakan pada PT. Trimegah Perkasa Utama ini sudah memiliki standar dari perusahaan, sehingga karyawan dituntut untuk dapat menggunakan alat dengan baik dan bijak.

#### **5.3.4 Tingkat Kuantitas Kerja**

Kuantitas kerja yang dimaksud adalah banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh pegawai dalam kurun waktu yang telah ditentukan. Jika jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan pegawai semakin banyak, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang senantiasa berusaha menyelesaikan

pekerjaan yang diberikan, menunjukkan tanggung jawab yang sangat besar. Berikut ini hasil tanggapan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.6**  
**Hasil Tanggapan Responden Tentang Tingkat Kuantitas Kerja**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Puas	10	28,57%
2	Puas	23	65,71%
3	Cukup Puas	2	5,71%
4	Tidak Puas	-	-
5	Sangat Tidak Puas	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai tingkat kualitas kerja maka dapat diketahui sebanyak 10 responden atau sebesar 28,57% menjawab sangat puas, kemudian sebanyak 23 responden atau sebesar 65,71% menjawab puas dan selanjutnya sebanyak 2 responden atau sebesar 5,71% menjawab cukup puas. Berdasarkan hasil tanggapan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan tersebut dalam kategori puas. Dari hasil tanggapan tersebut maka dapat dianalisis bahwa kuantitas karyawan ini jika jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan karyawan semakin banyak, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Namun terdapat 2 responden menjawab cukup puas dengan pernyataan yang diajukan yang artinya responden ini belum dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan dengan cepat sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

### 5.3.5 Tingkat Pengalaman Dalam Bekerja

Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat

pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Berikut ini hasil tanggapan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.7**  
**Hasil Tanggapan Responden Tentang Tingkat Pengalaman**  
**Dalam Bekerja**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Puas	6	17,14%
2	Puas	15	42,86%
3	Cukup Puas	13	37,14%
4	Tidak Puas	1	2,86%
5	Sangat Tidak Puas	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai tingkat pengalaman bekerja maka dapat diketahui sebanyak 6 responden atau sebesar 17,14% menjawab sangat puas, selanjutnya sebanyak 15 responden atau sebesar 42,86% menjawab puas, kemudian sebanyak 13 responden atau sebesar 37,14% menjawab cukup puas dan sebanyak 1 responden atau sebesar 2,86% menjawab tidak puas. Berdasarkan hasil tanggapan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan tersebut dalam kategori puas. Dari hasil tanggapan tersebut maka dapat dianalisis bahwa para karyawan merasakan pengalaman kerja yang di dapat pada perusahaan telah baik, hal ini dilihat dari banyaknya responden yang menjawab puas dengan pengalaman yang diberikan perusahaan, namun masih terdapat 1 responden menjawab tidak puas dengan pengalaman yang didapatkan dari perusahaan, jika dilihat dari profil karyawan tersebut, karyawan ini memiliki masa kerja yang relative baru sehingga ia

menjawab tidak puas atau memang karyawan tersebut kurang dalam pemahaman dalam bidang kerja tau hal lainnya.

### 5.3.6 Tingkat Pemahaman

Dalam arti luas pekerjaan adalah aktivitas utama yang dilakukan oleh manusia. Dalam arti sempit, istilah pekerjaan adalah sesuatu yang dilakukan oleh manusia untuk tujuan tertentu yang dilakukan dengan cara yang baik dan benar. Pemahaman karyawan dalam bekerja tentunya sangat diperlukan oleh semua karyawan, jika karyawan tidak paham dengan pekerjaan yang akan dilakukan maka akan terjadi banyak kesalahan dalam bekerja. Berikut ini hasil tanggapan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.8**  
**Hasil Tanggapan Responden Tentang Tingkat Pemahaman**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Puas	6	17,14%
2	Puas	13	37,14%
3	Cukup Puas	16	45,71%
4	Tidak Puas	-	-
5	Sangat Tidak Puas	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai tingkat pemahaman maka dapat diketahui sebanyak 6 responden atau sebesar 17,14% menjawab sangat puas, selanjutnya sebanyak 13 responden atau sebesar 37,14% menjawab puas dan kemudian sebanyak 16 responden atau sebesar 45,71% menjawab cukup puas dengan pernyataan yang diajukan. Berdasarkan hasil tanggapan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan tersebut dalam kategori cukup puas. Dari hasil

tanggapan tersebut maka dapat dianalisis bahwa sebagian besar karyawan dinilai pemahaman dalam hal kerja kurang baik, banyak karyawan menilai kurangnya pelatihan sehingga mereka kurang kompeten dalam bekerja dan tidak hanya itu, karyawan yang kurangnya pemahaman dalam bekerja akan mengakibatkan turunnya hasil kinerja karyawan tersebut.

### 5.3.7 Tingkat Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah keadaan wajib menanggung segala sesuatunya. Artinya, ketika seseorang memiliki tanggung jawab untuk melakukan sesuatu, tetapi ia tidak melakukannya atau ternyata hasil pekerjaannya tidak sesuai, ia akan mendapat konsekuensi. Dalam dunia kerja, tanggung jawab membantu seseorang untuk berkomitmen terhadap pekerjaannya dan menyelesaikannya sesuai yang diharapkan. Berikut ini hasil tanggapan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.9**  
**Hasil Tanggapan Responden Tentang Tingkat Tanggung Jawab**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Puas	25	71,43%
2	Puas	10	28,57%
3	Cukup Puas	-	-
4	Tidak Puas	-	-
5	Sangat Tidak Puas	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai tingkat tanggung jawab maka dapat diketahui sebanyak 25 responden atau sebesar 71,43% menjawab sangat puas dan sebanyak 10 responden atau sebesar 28,57% menjawab puas. Berdasarkan

hasil tanggapan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan tersebut dalam kategori sangat puas. Dari hasil tanggapan tersebut maka dapat dianalisis bahwa para karyawan telah dapat bertanggung jawab dengan pekerjaan yang telah diberikan oleh atasannya.

### 5.3.8 Tingkat Kerja Sama Dalam Bekerja

Salah satu tanggung jawab terbesar seorang pemimpin adalah mendorong dan mendukung tim ke arah kinerja yang lebih baik. Hubungan dalam tim sangat penting dalam aspek ini demi kekompakan dalam melakukan dan mencapai hasil pekerjaan yang sesuai dengan target. Tim yang efektif pasti akan mengungguli kolektif yang personal di mana setiap orang bekerja secara individual. Berikut ini hasil tanggapan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.10**  
**Hasil Tanggapan Responden Tentang Tingkat Kerja Sama**  
**Dalam Bekerja**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Puas	10	28,57%
2	Puas	12	34,29%
3	Cukup Puas	11	31,43%
4	Tidak Puas	2	5,71%
5	Sangat Tidak Puas	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai tingkat kerja sama dalam bekerja maka dapat diketahui sebanyak 10 responden atau sebesar 28,57% menjawab sangat puas, kemudian sebanyak 12 responden menjawab puas dengan persentase 34,29%, selanjutnya sebanyak 11 responden atau sebesar 32,43% menjawab cukup

puas dan sebanyak 2 responden atau sebesar 5,71% menjawab tidak puas. Berdasarkan hasil tanggapan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan tersebut dalam kategori puas. Dari hasil tanggapan tersebut maka dapat dianalisis sebagian besar karyawan memiliki komitmen untuk dapat bekerja sama dengan baik, para karyawan tentunya akan menilai bahwa kerja sama akan memberikan dampak positif dan dapat meringankan beban kerja yang telah diberikan oleh atasan. Terdapat 2 responden menyatakan tidak puas dengan pernyataan yang telah diajukan mereka menganggap bahwa kerja sama yang telah di terapkan tidak sesuai harapan, jika dilihat dari jawaban responden ini mereka memiliki umur yang tua dari rekan kerja yang lain. Hubungan dalam tim sangat penting dalam aspek ini demi kekompakan dalam melakukan dan mencapai hasil pekerjaan yang sesuai dengan target.

### 5.3.9 Tingkat Hubungan Atasan Dengan Bawahan

Atasan dan bawahan ibaratkan garis vertikal. Di mana atasan memiliki wewenang yang lebih tinggi dan memiliki kuasa untuk memerintah apapun kepada bawahannya. Ketika karyawan mengalami kesulitan kerja, sebaiknya Anda mengulurkan tangan untuk membantu mereka. Jadilah partner kerja yang baik dengan karyawan. Berikut ini hasil tanggapan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.11**  
**Hasil Tanggapan Responden Tentang Tingkat Hubungan Atasan Dengan Bawahan**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Puas	27	77,14%
2	Puas	8	22,86%
3	Cukup Puas	-	-
4	Tidak Puas	-	-

5	Sangat Tidak Puas	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai tingkat hubungan atasan dengan bawahan maka dapat diketahui sebanyak 27 responden atau sebesar 77,14% menjawab sangat puas dan sebanyak 8 responden atau sebesar 22,86% menjawab puas. Berdasarkan hasil tanggapan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan tersebut dalam kategori sangat puas. Dari hasil tanggapan tersebut maka dapat dianalisis bahwa para karyawan telah dapat menghormati atasannya, mereka tunduk dengan aturan-aturan yang berlaku pada perusahaan. Agar karyawan menjadi nyaman, jadilah seorang atasan atau pimpinan yang memiliki sikap terbuka untuk semua karyawan dan mendengarkan permintaan dan keluhan para karyawannya. Disini dapat dilihat bahwa para karyawa telah sangat puas dengan sikap atasan dengan para bawahannya, mereka menilai atasan telah memberikan apa yang dibutuhkan oleh para karyawan.

### **5.3.10 Tingkat Hubungan Antar Karyawan**

Hubungan antar manusia merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena dapat meningkatkan komunikasi seperti pikiran, perasaan serta lebih bisa bekerja sama dalam melakukan pekerjaan secara bersama sama. Hal ini bertujuan untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis sesama karyawan sehingga karyawan bisa merasa nyaman, fokus dan mudah dalam melaksanakan tugas serta menghasilkan hal hal yang positif terhadap kinerja

karyawan. Berikut ini hasil tanggapan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.12**  
**Hasil Tanggapan Responden Tentang Tingkat Hubungan**  
**Antar Karyawan**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Puas	13	37,14%
2	Puas	19	54,29%
3	Cukup Puas	3	8,57%
4	Tidak Puas	-	-
5	Sangat Tidak Puas	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai tingkat hubungan antara karyawan maka dapat diketahui sebanyak 13 responden atau sebesar 37,14% menjawab sangat puas, kemudian sebanyak 19 responden atau sebesar 54,29% menjawab puas dan sebanyak 3 responden atau sebesar 8,57% menjawab cukup puas. Berdasarkan hasil tanggapan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan tersebut dalam kategori sangat puas. Dari hasil tanggapan tersebut maka dapat dianalisis bahwa para karyawan telah puas mereka telah dapat berkomunikasi dengan baik antar karyawan dan dapat meminimalisir adanya konflik dalam bekerja. Hubungan antar karyawan salah satu hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena dapat meningkatkan komunikasi seperti pikiran, perasaan serta lebih bisa bekerja sama dalam melakukan pekerjaan secara bersama-sama.

5.4 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Tentang Variabel Penilaian Kinerja  
Tabel 5.13

Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Tentang Penilaian Kinerja

No	Pernyataan/ Indikator	Frekuensi Jawaban Responden Pernyataan Variabel Penilaian Kinerja (X)					SKOR
		5	4	3	2	1	
1	Tingkat Kualitas Kerja	22	12	1	-	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>110</b>	<b>48</b>	<b>3</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>161</b>
2	Tingkat Kerapian Kerja	11	11	10	3	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>55</b>	<b>44</b>	<b>30</b>	<b>9</b>	<b>-</b>	<b>138</b>
3	Tingkat Kemampuan Menggunakan Alat	29	6	-	-	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>145</b>	<b>24</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>169</b>
4	Tingkat Kuantitas Kerja	10	23	2	-	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>50</b>	<b>92</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>148</b>
5	Tingkat Pengalaman Dalam Bekerja	6	15	13	1	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>30</b>	<b>60</b>	<b>39</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>131</b>
6	Tingkat Pemahaman	6	13	16	-	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>30</b>	<b>52</b>	<b>48</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>130</b>
7	Tingkat Tanggung Jawab	25	10	-	-	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>125</b>	<b>40</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>165</b>
8	Tingkat Kerja Sama Dalam Bekerja	10	12	11	2	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>50</b>	<b>48</b>	<b>33</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>135</b>
9	Tingkat Hubungan Atasan Dengan Bawahan	27	8	-	-	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>135</b>	<b>40</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>175</b>
10	Tingkat Hubungan Antar Karyawan	13	19	3	-	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>65</b>	<b>76</b>	<b>9</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>150</b>
	<b>Total Bobot Skor</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1.502</b>

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel diatas hasil rekapitulasi variabel penilaian kinerja maka dapat diketahui jumlah skor yang diperoleh yaitu **1.502**. Dapat diketahui dibawah nilai tertinggi dan nilai terendah dapat dilihat berikut ini:

$$\text{Nilai tertinggi} = 10 \times 5 \times 35 = 1750$$

$$\text{Nilai terendah} = 10 \times 1 \times 35 = 350$$

Untuk mencari nilai intervalnya adalah:

$$\frac{\text{Skor Nilai Maksimal} - \text{Skor Nilai Minimal}}{\text{Skor}} = \frac{1750 - 350}{5} = 280$$

Sedangkan untuk mengetahui tingkat kategori nilai dapat dilihat dibawah ini:

$$\text{Sangat Baik} = 1470 - 1750$$

$$\text{Baik} = 1190 - 1470$$

$$\text{Cukup} = 910 - 1190$$

$$\text{Tidak Baik} = 630 - 910$$

$$\text{Sangat Tidak Baik} = 350 - 630$$

Berdasarkan hasil tanggapan rekapitulasi tersebut bahwa diketahui tingkat kategori pada variabel penilaian kinerja berada pada kategori sangat baik. Kriteria penilaian berdasarkan jumlah nilai yang berada pada **1470 - 1750**. Hal ini berarti bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini sudah mewakili atas penilaian kinerja. Dari uraian diatas maka dapat diketahui bahwa penilaian kinerja sudah sepatutnya harus dinilai oleh perusahaan, hal ini berkaitan dengan sebagai salah satu bentuk dari kepuasan atasan ataupun dari karyawan itu sendiri. Perlu diketahui tujuan adanya penilaian kinerja ini yaitu untuk mengetahui sejauh mana

karyawan tersebut dalam mengaplikasikan keterampilan dan kemampuan kerjanya untuk berkontribusi pada perusahaan.

### **5.5.1 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja**

Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upaya, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lain, penempatan kerja, dan struktur organisasi. Sementara itu, perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain berupa umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan. Menurut Wulantika (2017) kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Karena menyangkut sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang.

Menurut Robbins (2015) kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dan dievaluasi atas karakteristik-karakteristiknya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal, dan hal serupa lainnya.

### **5.5.2 Sistem Penggajian**

Setiap perusahaan tentunya memiliki kewajiban dalam memberikan insentif atau gaji kepada karyawannya. Masing-masing perusahaan mungkin saja mempunyai kebijakan penggajian karyawan yang berbeda dari satu sama lain. Walaupun di tiap perusahaan ada yang memiliki perbedaan sistem pengelolaan karyawan, tiap perusahaan juga memiliki aturan yang wajib dipertimbangkan dalam menentukan struktur dan skala upah untuk karyawan yang berpengaruh dalam penetapan besar

atau kecilnya gaji karyawan. Berikut ini hasil tanggapa responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.14**  
**Hasil Tanggapan Responden Tentang Sistem Penggajian**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Puas	6	17,14%
2	Puas	15	42,86%
3	Cukup Puas	13	37,14%
4	Tidak Puas	1	2,86%
5	Sangat Tidak Puas	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai sistem penggajian maka dapat diketahui sebanyak 15 responden atau sebesar 42,86% menjawab puas, kemudian sebanyak 6 responden atau sebesar 17,14% menjawab sangat puas, kemudian sebanyak 13 responden atau sebesar 37,14% menjawab cukup puas dan sebanyak 1 responden atau sebesar 2,86% menjawab tidak puas. Dari hasil tanggapan tersebut maka dapat di analisis bahwa sistem penggajian karyawan pada PT. Trimegah Perkasa Utama telah diterima baik oleh banyak karyawan. Namun ada sebanyak 1 responden menjawab tidak puas dengan sistem gaji yang diberikan oleh perusahaan, mungkin saja responden ini menilai gaji yang diterima kurang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan. Berdasarkan hasil tanggapan tersebut maka dapat di ambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dalam kategori puas. Hal ini dikarenakan tiap perusahaan memiliki perbedaan sistem pengelolaan karyawan, tiap perusahaan juga memiliki aturan yang wajib dipertimbangkan dalam menentukan

struktur dan skala upah untuk karyawan yang berpengaruh dalam penetapan besar atau kecilnya gaji karyawan.

### 5.5.3 Keadilan Penggajian

Pada dasarnya, gaji yang diterima oleh karyawan harus sesuai dengan tingkat keahlian yang dibutuhkan. Semakin menantang atau rumit pekerjaan tersebut, maka dibutuhkan seorang karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan atau pengalaman yang sesuai. Maka dari itu, sudah sepatutnya karyawan mendapatkan imbalan yang selaras dengan wawasan yang dia berikan untuk perusahaan. Selain itu, gaji juga harus diseimbangkan dengan kinerja atau tuntutan pekerjaan. Jika mengharapkan karyawan bekerja dalam jam kerja yang panjang, atau pekerjaan tersebut memiliki resiko tinggi, maka penghargaan yang sediakan harus semakin banyak juga. Berikut ini hasil tanggapan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.15**  
**Hasil Tanggapan Responden Tentang Keadilan Penggajian**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Puas	6	17,14%
2	Puas	13	37,14%
3	Cukup Puas	16	45,71%
4	Tidak Puas	-	-
5	Sangat Tidak Puas	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai keadilan penggajian maka dapat diketahui sebanyak 6 responden atau sebesar 17,14% menjawab sangat puas, kemudian sebanyak 13 responden atau sebesar 37,14% menjawab puas dan sebanyak

16 responden atau sebesar 45,71% menjawab cukup puas. Dari hasil tanggapan tersebut maka dapat di analisis bahwa keadilan penggajian karyawan pada PT. Trimegah Perkasa Utama telah dirasa belum adil oleh banyak karyawan. Hal ini dipicu dengan keadilan pemberian gaji pada karyawan yang tidak sesuai dengan porsi dan jabatan yang diemban oleh karyawan tersebut. Berdasarkan hasil tanggapan tersebut maka dapat di ambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dalam kategori cukup puas. Hal ini dikarenakan para karyawan dapat menerima gaji yang telah sesuai dengan resiko kerjanya, semakin rumit pekerjaan yang diberikan maka semakin besar gaji yang diperoleh oleh karyawan tersebut dan sebaliknya. Karyawan PT. Trimegah Perkasa Utama pada umumnya memperoleh gaji dapat dikatakan cukup dan telah sesuai standar penggajian karyawan.

#### **5.5.4 Peluang Promosi**

Salah satu dorongan seseorang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan adalah adanya kesempatan untuk maju. Sudah menjadi sifat dasar dari manusia pada umumnya untuk menjadi lebih baik, lebih maju dari posisi yang dipunyai pada saat ini. Karena itulah mereka menginginkan suatu kemajuan dalam hidupnya. Kesempatan untuk maju di dalam organisasi sering dinamakan sebagai promosi (naik pangkat). Suatu promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab dan yang lebih tinggi. Berikut ini hasil tanggapa responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.16**  
**Hasil Tanggapan Responden Tentang Peluang Promosi**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Puas	22	62,86%
2	Puas	13	37,14%
3	Cukup Puas	-	-
4	Tidak Puas	-	-
5	Sangat Tidak Puas	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai peluang promosi maka dapat diketahui sebanyak 22 responden atau sebesar 62,86% menjawab sangat puas dan kemudian sebanyak 13 responden atau sebesar 37,14% menjawab puas. Dari hasil tanggapan tersebut maka dapat di analisis bahwa peluang promosi karyawan pada PT. Trimegah Perkasa Utama dinilai karyawan telah baik dan sesuai dengan harapan karyawan. Karyawan yang bekerja dikantor saat ini merupakan hasil dari promosi jabatan dari tiap-tiap divisi kerja. Berdasarkan hasil tanggapan tersebut maka dapat di ambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dalam kategori sangat puas. Hal ini dinilai bahwa setiap karyawan berhak maju dan berkembang untuk menjadi karyawan yang professional dalam bekerja.

#### **5.5.5 Perusahaan Mendesain Jenjang Karir Yang Jelas**

Jalur karir adalah tahapan-tahap jabatan yang dilalui oleh karyawan dari posisi terendah atau entry level sampai dengan posisi tertinggi. Merancang jalur karir merupakan kewajiban perusahaan. Kejelasan jalur karir membuat karyawan dapat menentukan posisinya sekarang dan jenjang karir ke depannya. Berikut ini hasil tanggapan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.17**  
**Hasil Tanggapan Responden Tentang Perusahaan Mendesain Jenjang Karir**  
**Yang Jelas**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Puas	10	28,57%
2	Puas	12	34,29%
3	Cukup Puas	10	28,57%
4	Tidak Puas	3	8,57%
5	Sangat Tidak Puas	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai perusahaan mendesain jenjang karir yang jelas maka dapat diketahui sebanyak 10 responden atau sebesar 28,57% menjawab sangat puas, kemudian sebanyak 12 responden atau sebesar 34,29% menjawab puas, kemudian sebanyak 10 responden atau sebesar 28,57% menjawab cukup puas dan sebanyak 3 responden atau sebesar 8,57% menjawab tidak puas. Dari hasil tanggapan tersebut maka dapat di analisis bahwa perusahaan telah berhasil dalam merancang sistem karir pada perusahaan, hal ini dilihat dari banyaknya responden setuju dengan rancangan jenjang karir yang jelas dan telah dirasakan oleh setiap karyawan. Berdasarkan hasil tanggapan tersebut maka dapat di ambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dalam kategori puas. Hal ini dinilai bahwa perusahaan harus memiliki kejelasan jalur karir untuk setiap karyawan dan dapat menentukan posisinya sekarang dan jenjang karir ke depannya. Kejelasan ini membuat karyawan dapat lebih memperisapkan diri untuk posisi yang lebih baik.

### 5.5.6 Keterampilan

Keterampilan dasar (*skill*) adalah kemampuan yang harus dikuasi oleh setiap karyawan sebagai bekal dalam mencetak berbagai prestasi dalam pekerjaannya.

Keterampilan yang kompeten tentunya wajib dimiliki oleh setiap karyawan dalam menunjang karir masa depannya, karena perusahaan juga mengutamakan keterampilan yang dimiliki dalam menentukan jenjang karir karyawan. Akan tetapi pada dasarnya keterampilan tersebut dapat terus ditingkatkan jika memang terus dilatih dan diasah dengan baik. Berikut ini hasil tanggapan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.18**  
**Hasil Tanggapan Responden Tentang Keterampilan**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Puas	10	28,57%
2	Puas	22	62,86%
3	Cukup Puas	2	5,71%
4	Tidak Puas	1	2,86%
5	Sangat Tidak Puas	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai keterampilan maka dapat diketahui sebanyak 10 responden atau sebesar 28,57% menjawab sangat puas, kemudian sebanyak 22 responden atau sebesar 62,86% menjawab puas, selanjutnya sebanyak 2 responden atau sebesar 5,71% menjawab cukup puas dan sebanyak 1 responden atau sebesar 2,86% menjawab tidak puas. Dari hasil tanggapan tersebut maka dapat di analisis bahwa keterampilan karyawan pada PT. Trimegah Perkasa Utama belum sepenuhnya dimiliki oleh setiap karyawan, hal ini dilihat dari masih kurangnya responden menjawab sangat setuju. Keterampilan karyawan tentunya akan sangat berguna untuk karyawan itu sendiri, selain untuk mempercepat kerjanya keterampilan juga berguna untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan. Berdasarkan

hasil tanggapan tersebut maka dapat di ambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dalam kategori puas. Hal ini dinilai bahwa perusahaan harus memiliki yang namanya keterampilan diri oleh setiap karyawan, keterampilan yang baik akan menjadi kebanggaan tersendiri dan perusahaan. Keterampilan yang kompeten tentunya wajib dimiliki oleh setiap karyawan dalam menunjang karir masa depannya, karena perusahaan juga mengutamakan keterampilan yang dimiliki dalam menentukan jenjang karir karyawan. Namun terdapat 1 responden menyatakan tidak puas dengan pernyataan yang ada, hal ini terjadi yang mungkin saja karyawan tersebut kurang percaya diri dalam bekerja atau bahkan karyawan tersebut memang kurang terampil dalam bekerja.

#### 5.5.7 Menyukai Pekerjaan Yang Diberikan

Mencintai sebuah pekerjaan itu bukanlah perkara mudah. Mereka yang bekerja dengan baik pun belum tentu menginginkan pekerjaan tersebut, lantaran tidak sesuai dengan *passion* mereka. Perlu ketekunan serta kesungguhan dalam mengerjakan sesuatu, hingga akhirnya para karyawan menyukai pekerjaan tersebut dan menganggapnya sebagai bagian dari kehidupan diri karyawan. Berikut ini hasil tanggapan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.19**  
**Hasil Tanggapan Responden Tentang Menyukai Pekerjaan Yang Diberikan**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Puas	23	65,71%
2	Puas	12	34,29%
3	Cukup Puas	-	-
4	Tidak Puas	-	-

5	Sangat Tidak Puas	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai menyukai pekerjaan yang diberikan maka dapat diketahui sebanyak 23 responden atau sebesar 65,71% menjawab sangat puas dan kemudian sebanyak 12 responden atau sebesar 34,29% menjawab puas. Berdasarkan hasil tanggapan tersebut maka dapat di ambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dalam kategori sangat puas. Dari hasil tanggapan tersebut maka dapat di analisis bahwa karyawan pada PT. Trimegah Perkasa Utama telah sepihak menyukai dengan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan. Pekerjaan yang sulit dan sukar tentunya akan membuat cepat bosan dan tidak ingin menyelesaikan pekerjaan tersebut.

#### **5.5.7 Memiliki Rekan Kerja Yang Solid Dalam Bekerja**

Rekan kerja yang baik menambahkan kegembiraan dan energi positif ke dalam hari kerja kita. Rekan kerja yang bersemangat mendorong tim menjadi lebih kuat, sehingga perusahaan juga menjadi lebih kuat. Kebahagiaan kita di tempat kerja berkaitan langsung dengan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang dinamis membawa ide segar dan cara yang kreatif untuk memecahkan masalah. Tapi yang membuatnya seperti itu adalah orang-orangnya bukan keadaan. Setiap orang punya pandangan sendiri dalam merumuskan kultur dan lingkungan kerja. Berikut ini hasil tanggapan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.20**  
**Hasil Tanggapan Responden Tentang Memiliki Rekan Kerja Yang Solid**  
**Dalam Bekerja**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Puas	9	25,71%
2	Puas	13	37,14%
3	Cukup Puas	10	28,57%
4	Tidak Puas	3	8,57%
5	Sangat Tidak Puas	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai memiliki rekan kerja yang solid dalam bekerja maka dapat diketahui sebanyak 9 responden atau sebesar 25,71% menjawab sangat puas, kemudian sebanyak 13 responden atau sebesar 37,14% menjawab puas, kemudian sebanyak 10 responden menjawab cukup puas dengan persentase 28,57% dan sebanyak 3 responden atau sebesar 8,57% menjawab tidak puas. Dari hasil tanggapan tersebut maka dapat di analisis bahwa para karyawan telah merasa bahwa rekan kerja yang ada dikantor dirasa telah mencerminkan rekan kerja yang baik dan saling membantu ketika karyawan lain merasakan kesusahan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Berdasarkan hasil tanggapan tersebut maka dapat di ambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dalam kategori puas. Kultur yang ada pada perusahaan mencerminkan kenyamanan para pekerja dan lingkungan kerja yang dinamis membawa ide segar dan cara yang kreatif untuk memecahkan masalah. Selain itu rekan kerja yang solid akan membuat para karyawan berpikir positif dan berwawasan kedepan.

### 5.5.8 Adanya Komunikasi Yang Baik Dengan Rekan Kerja

Membangun hubungan dengan rekan kerja sangatlah penting, hubungan yang baik dengan rekan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena tidak bisa dipungkiri karyawan akan bertemu setiap hari di tempat kerja maka daripada itu sangatlah penting membangun hubungan antar rekan kerja. Kepandaian dalam berinteraksi dan memiliki sikap pribadi yang dapat mempertimbangkan suatu perilaku seseorang tercermin dalam sikap dan perbuatan seseorang. Berikut ini hasil tanggapan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.21**  
**Hasil Tanggapan Responden Tentang Adanya Komunikasi Yang Baik Dengan Rekan Kerja**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Puas	8	22,86%
2	Puas	21	60,00%
3	Cukup Puas	6	17,14%
4	Tidak Puas	-	-
5	Sangat Tidak Puas	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai adanya komunikasi yang baik dengan rekan kerja maka dapat diketahui sebanyak 8 responden atau sebesar 22,86% menjawab sangat puas, kemudian sebanyak 21 responden atau sebesar 60,00% menjawab puas dan sebanyak 6 responden atau sebesar 17,14% menjawab cukup puas. Dari hasil tanggapan tersebut maka dapat di analisis bahwa para karyawan telah merasa bahwa rekan kerja yang ada dikantor dirasa dalam berkomunikasi telah sesuai harapan setiap karyawan, selain itu komunikasi antara bawahan ke atasan pun dirasa telah baik dan rasional. Berdasarkan hasil tanggapan

tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dalam kategori puas. Komunikasi dalam bekerja akan membuat siapa saja yang menggapai dengan positif tentunya akan membuat nyaman terhadap lingkungan sekitar, karena pada dasarnya etika manusia tercermin dari komunikasi.

## 5.6 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Tentang Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 5.22

### Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Kerja

No	Pernyataan/ Indikator	Frekuensi Jawaban Responden Pernyataan Variabel Kepuasan Kerja (Y)					SKOR
		5	4	3	2	1	
1	Sistem Penggajian	6	15	13	1	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>30</b>	<b>60</b>	<b>39</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>131</b>
2	Keadilan Penggajian	6	13	16	-	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>30</b>	<b>52</b>	<b>48</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>130</b>
3	Peluang Promosi	22	13	-	-	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>110</b>	<b>52</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>162</b>
4	Perusahaan Mendesain Jenjang Karir Yang Jelas	10	12	10	3	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>50</b>	<b>48</b>	<b>30</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>134</b>
5	Keterampilan	10	22	2	1	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>50</b>	<b>88</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>146</b>
6	Menyukai Pekerjaan Yang Diberikan	23	12	-	-	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>115</b>	<b>48</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>163</b>
7	Memiliki Rekan Kerja Yang Solid Dalam Bekerja	9	13	10	3	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>45</b>	<b>52</b>	<b>30</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>133</b>
8	Adanya Komunikasi Yang Baik Dengan Rekan Kerja	8	21	6	-	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>40</b>	<b>84</b>	<b>18</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>142</b>

<b>Total Bobot Skor</b>	-	-	-	-	-	<b>1.141</b>
-------------------------	---	---	---	---	---	--------------

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan tabel diatas hasil rekapitulasi variabel kepuasan kerja maka dapat diketahui jumlah skor yang diperoleh yaitu **1.141**. Dapat diketahui dibawah nilai tertinggi dan nilai terendah dapat dilihat berikut ini:

$$\text{Nilai tertinggi} = 8 \times 5 \times 35 = 1400$$

$$\text{Nilai terendah} = 8 \times 1 \times 35 = 280$$

Untuk mencari nilai intervalnya adalah:

$$\frac{\text{Skor Nilai Maksimal} - \text{Skor Nilai Minimal}}{\text{Skor}} = \frac{1400 - 280}{5} = 224$$

Sedangkan untuk mengetahui tingkat kategori nilai dapat dilihat dibawah ini:

$$\text{Sangat Baik} = 1176 - 1400$$

$$\text{Baik} = \mathbf{952 - 1176}$$

$$\text{Cukup} = 728 - 952$$

$$\text{Tidak Baik} = 504 - 728$$

$$\text{Sangat Tidak Baik} = 280 - 504$$

Berdasarkan hasil tanggapan rekapitulasi tersebut bahwa diketahui tingkat kategori pada variabel kepuasan kerja berada pada kategori baik. Kriteria penilaian berdasarkan jumlah nilai yang berada pada **952 - 1176**. Hal ini berarti bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini sudah mewakili atas variabel kepuasan kerja. Kepuasan dalam bekerja dinilai sangat mempengaruhi adanya penilaian kinerja karyawan. Semakin baik perusahaan memberikan kepuasan pada karyawan maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan

tersebut. Kepuasan karyawan terdiri dari perusahaan dapat memberikan hak dan kewajiban para karyawan misalnya gaji yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan, perusahaan memberikan fasilitas kerja yang memadai dan layak digunakan serta memberikan kesejahteraan untuk kelangsungan hidup karyawannya.

## 5.7 Hasil Analisis Data

### 5.7.1 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui apakah berpengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian yang telah dianalisis menggunakan SPSS maka hasil dari uji regresi berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.23**  
**Hasil Uji Regresi Linier Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.172	3.201		.366	.007
	Penilaian Kinerja	.740	.075	.864	9.867	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: *Data Olahan SPSS 2020*

Berdasarkan pada tabel diatas maka dapat diketahui nilai persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut ini:

$$Y = 1,172 + 0,740 X$$

Persamaan regresi tersebut memiliki arti sebagai berikut ini:

- a. Nilai konstanta sebesar 1,172 ini berarti menunjukkan bahwa jika variabel independen penilaian kinerja konstan, maka nilai kepuasan kerja sebesar 1,172.
- b. Koefisien regresi penilaian kinerja sebesar 0,740 menyatakan bahwa apabila variabel penilaian kinerja meningkat sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,740 satuan. Nilai koefisien bernilai positif artinya apabila terjadi hubungan positif antara penilaian kinerja dengan kepuasan kerja maka semakin besar penilaian kinerja maka kepuasan kerja akan semakin meningkat.

### 5.7.2 Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ )

Uji determinasi digunakan untuk menunjukkan seberapa besar menerangkan kemampuan variabel independen memengaruhi variabel dependen. Semakin besar koefisien determinasi menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y. Berikut ini hasil pengujian uji determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.24**  
**Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864 <sup>a</sup>	.747	.739	2.0289

Sumber: *Data Olahan SPSS 2020*

Nilai Koefisien determinasi untuk variabel independent digunakan *R Square*. Dari hasil pengujian secara statistik maka dapat diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,747 atau 74,7%. Nilai koefisien bernilai positif dan menunjukkan adanya pengaruh yang sangat kuat dan positif antara variabel penilaian kinerja terhadap

kepuasan kerja pada PT. Trimegah Perkasa Utama. Sedangkan sisanya 25,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di bahas dalam penelitian ini.

### 5.7.3 Hasil Uji T (Parsial)

Uji T bertujuan untuk mengetahui pada setiap variabel independent terhadap variabel dependen secara parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai taraf signifikan (p value), jika nilai taraf signifikan yang dihasilkan dibawah 0,05 maka hipotesis diterima dan sebaliknya. Apabila nilai t hitung > t tabel, maka setiap variabel dependen memiliki pengaruh terhadap variabel independent. Hasil pengujian uji T dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.25**  
**Hasil Uji T (Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.172	3.201		.366	.007
	Penilaian Kinerja	.740	.075	.864	9.867	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: *Data Olahan SPSS 2020*

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, maka dapat dijelaskan bahwa setiap variabel independen memiliki nilai signifikan (probabilitas) dibawah 0,05 dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka dari setiap variabel independen secara parsial memiliki pengaruh dan signifikan. Adapun nilai t tabel diperoleh dari rumus yang dapat dilihat sebagai berikut:

$$T \text{ tabel} = t (\alpha / 2 : n-k-1)$$

$$= t (0,05 / 2 : 35 - 1 - 1)$$

$$= t (0,025 : 33)$$

$$= 2,032$$

Ket: n = Jumlah Sampel

k = Jumlah Variabel Bebas

$$\alpha = 0,05$$

Dari hasil pengujian diatas maka variabel penilaian kinerja memiliki nilai t hitung sebesar 9,867 dengan tingkat signifikan 0,000, dengan demikian nilai t hitung > t tabel (9,867 > 2,032). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel penilaian kinerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Trimegah Perkasa Utama. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel

#### 5.7.4 Hasil Uji Epsilon

Epsilon merupakan variabel-variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Trimegah Perkasa Utama. Penyusunan dan kebersihan selain dari variabel penilaian kinerja karyawan yang penulis kemukakan diatas besarnya variabel pengganggu dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$Py\epsilon = \sqrt{1 - R^2}$$

$$Py\epsilon = \sqrt{1 - 0,747}$$

$$Py\epsilon = 0,253$$

Dari perhitungan diatas diperoleh koefisien pengganggu sebesar 0,253 atau sebesar 25,3%. Dengan demikian berarti 25,3% kepuasan kerja pada PT. Trimegah Perkasa Utama dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

#### 5.8 Pembahasan Hasil Penelitian

PT. Trimegah Perkasa Utama merupakan salah satu perusahaan kontraktor yang bergerak dalam bidang pertambangan (*Mine Contractor*) batu granit di pulau Karimun yang secara administratif tergabung dalam Kabupaten Karimun, Propinsi Kepulauan Riau. Objek penelitian ini yang digunakan peneliti dalam mengambil data primer dan sekunder yang diperlukan oleh peneliti. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan bagian tertentu saja hal ini dikarenakan para karyawan bekerja di luar gedung atau lapangan, karyawan yang digunakan atau yang dijadikan responden adalah karyawan bagian staff kantor, sarana dan shipping yang berjumlah 35 karyawan. Beragamnya karakteristik responden maka peneliti mengategorikan atau mengelompokkan dari tiap-tiap responden seperti jenis kelamin, usia responden, pendidikan terakhir dan masa kerja responden.

Berdasarkan hasil rekapitulasi penelitian untuk penilaian kinerja, bahwa variabel penilaian kinerja memiliki nilai range sangat baik, yang artinya sistem penilaian kinerja pada PT. Trimegah Perkasa Utama sudah sangat baik dan telah dirasakan oleh semua karyawan. Namun, berdasarkan hasil tanggapan tersebut terdapat penilaian karyawan yang kurang baik atau karyawan cukup setuju dengan penilaian karyawan yang telah dilaksanakan oleh perusahaan, jika dilihat dari karakteristik responden, karyawan ini memiliki tingkat pendidikan dan masa kerja yang dapat dikatakan relative baru sehingga memungkinkan karyawan tersebut belum merasakan ketidakcocokan mengenai penilaian kinerja yang dilaksanakan perusahaan. Sedangkan untuk hasil rekapitulasi kepuasan kerja, kepuasan kerja sendiri memiliki range nilai dalam kategori baik, yang berarti kepuasan kerja pada perusahaan sudah baik, namun perlu adanya peningkatan kepuasan kerja agar

karyawan dapat bekerja dengan baik dan maksimal. Indikator yang dianggap lemah yaitu indikator sistem penggajian karyawan, jika dilihat dari tingkat masa bekerja dan tingkat pendidikannya, karyawan ini merupakan karyawan yang sudah memiliki masa kerja yang sudah cukup lama bergabung dengan PT. Trimegah Perkasa Utama dan menurutnya sistem penggajian yang ada pada perusahaan belum mampu untuk memberikan kepuasan kerja karyawan.

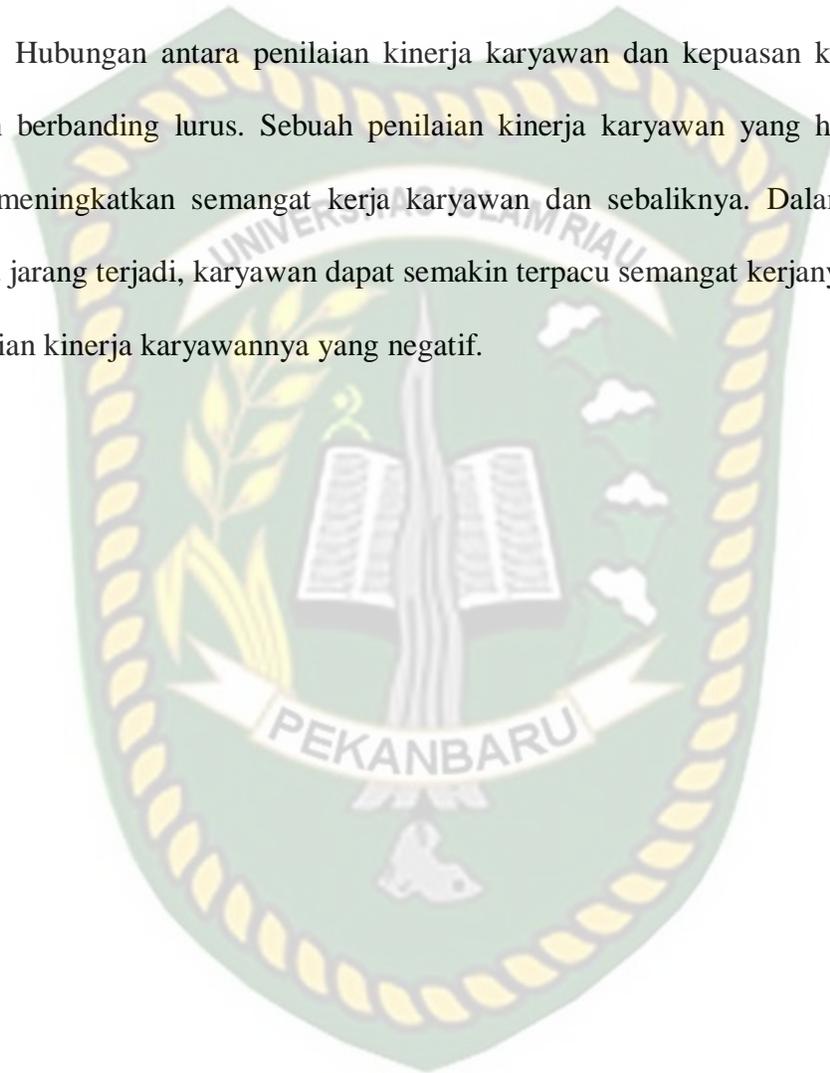
Sedangkan hasil uji analisis secara statistik variabel penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Trimegah Perkasa Utama, sehingga hipotesis penelitian ini di terima. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji regresi yang menunjukkan hasil kearah positif dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien bernilai positif artinya apabila terjadi hubungan positif antara penilaian kinerja dengan kepuasan kerja maka semakin besar penilaian kinerja maka kepuasan kerja akan semakin meningkat.

Untuk uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai sebesar 0,747 atau 74,7%. Nilai koefisien bernilai positif dan menunjukkan adanya pengaruh yang sangat kuat dan positif antara variabel penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Trimegah Perkasa Utama. Sedangkan sisanya 25,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di bahas dalam penelitian ini.

Penelitian ini telah sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti Warta Dharmawangsa tahun 2015 dengan judul penelitian Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Semangat Kerja Pada PT. Karya Hasil Utama Sumatera Utara dengan hasil penelitian yang menunjukkan penilaian kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. hal ini berarti  $H_0$  ditolak sedangkan

H1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa semangat kerja karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh penilaian kinerja karyawan atau dengan meningkatnya penilaian kinerja karyawan maka semangat kerja karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

Hubungan antara penilaian kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan adalah berbanding lurus. Sebuah penilaian kinerja karyawan yang hasilnya positif akan meningkatkan semangat kerja karyawan dan sebaliknya. Dalam kasus yang sangat jarang terjadi, karyawan dapat semakin terpacu semangat kerjanya karena hasil penilaian kinerja karyawannya yang negatif.



## BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

### 6.1 Kesimpulan

Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penilaian Kinerja pada PT. Trimegah Perkasa Utama dapat disimpulkan bahwa dalam kategori sangat baik. Namun, terdapat karyawan yang menjawab cukup setuju dengan penilaian karyawan yang telah dilaksanakan oleh perusahaan, jika dilihat dari karakteristik responden, karyawan ini memiliki tingkat pendidikan dan masa kerja yang dapat dikatakan relatif baru sehingga memungkinkan karyawan tersebut belum merasakan ketidakcocokan mengenai penilaian kinerja yang dilaksanakan perusahaan.
2. Kepuasan kerja yang dihasilkan pada PT. Trimegah Perkasa Utama dalam kategori baik, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan belum dirasakan sepenuhnya oleh semua karyawan. Berdasarkan rekapitulasi terdapat responden menjawab tidak setuju, jika dilihat dari tingkat masa bekerja dan tingkat pendidikannya, karyawan tersebut memiliki masa kerja yang sudah cukup lama bergabung dengan PT. Trimegah Perkasa Utama dan menurutnya sistem penggajian yang ada pada perusahaan belum mampu untuk memberikan kepuasan kerja karyawan.
3. Penilaian kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Trimegah Perkasa Utama dengan nilai signifikansi 0,000. Karena beta dan signifikansi bertanda positif, maka dapat dikatakan bahwa

semakin baik pelaksanaan penilaian kinerja maka semakin tinggi pula kepuasan kerja. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,747 atau 74,7% yang berarti kemampuan variabel penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada kategori sangat kuat.

## 6.2 Saran

Sedangkan saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada perusahaan pelaksanaan penilaian kerja karyawan agar dapat lebih di tingkatkan kembali, hal ini dikarenakan penilaian kinerja sangat mempengaruhi hasil kinerja karyawan. Nilai skor terendah terdapat pada indikator tingkat kerapian kerja dan nilai skor tertinggi pada indikator hubungan antara atasan dan bawahan. Untuk perusahaan sebaiknya untuk dapat memperhatikan secara matang untuk pemahaman dalam bekerja, karena jika karyawan tidak paham bidang kerja maka akan menimbulkan kerugian untuk perusahaan, perusahaan perlu adanya memberikan pelatihan pada semua karyawan agar dapat memahami pekerjaan yang telah diberikan.
2. Agar hasil kinerja karyawan meningkat, maka pihak perusahaan perlu adanya memperhatikan kembali apa yang dibutuhkan para karyawan. Pada variabel kepuasan kerja nilai skor terendah dari indikator sistem penggajian, disini terlihat sekali bahwa perusahaan dalam memberikan gaji/upah untuk para karyawan, mereka merasakan ketidaksesuaian dalam penggajian. Sistem gaji pada perusahaan ini tidak transparan untuk semua karyawan.

3. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan lagi penelitian dengan menambahkan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi tingginya kepuasan kerja karyawan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Basri dan Veitrizal, 2015. *Performance Appraisal. Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dessler, Gary. 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid I. Edisi 10.
- Ghozali, Imam 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (edisi sembilan)* Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gibson, James, L., 2000, *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*, Edisi ke-5. Cetakan ke-3. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Handoko, T. Tani. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, Cetakan Keempat Belas, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesembilan*. Toko Gunung Agung: Jakarta
- Januari, Cindi dkk. 2015. *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Malang)*. Jurnal Ekonomi, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya Malang.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Meija, Gomes. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Penerbit: CV. Andi Offset.
- Mondy. R. Wayne dan Shane R. Premeaux. 2012. *Management: Concept, Practices and skills* (Boston: Allyn dan Bacon).
- Noe, Raymond A., Hollenbeck, Jhon R., Gerhart, Barry dan Wright, Patrick M., 2012. *Human Resource Management* (New York: McGraw Hill Irwin).
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Parhusip, Mariana. 2012. *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Media Medan Pers' Medan*. Skripsi, Universitas Katolik Santo Thomas Sumatera Utara, Medan.

- Purwaningrum, Erlinda dan M. Al Musadieq dan Ika Ruhana. 2014. *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Semangat Kerja (Studi pada Karyawan Tetap PT. Aggionmultimex)*. Jurnal Ekonomi Manajemen. Universitas Brawijaya Malang.
- Rivai, Veithzal dkk. 2004 *Penilaian Kinerja*, Edisi Kedua. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, SP. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sami'an. 2012. *Penilaian Kinerja*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stephen, Robbins. 2015. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat: Jakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wulandari, Rita Dewi. 2013. *Hubungan Sistem Penilaian Kinerja dan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Harum Kayu Lestari)*. Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Jember.
- Wulantika, Lita. 2017. *Analisis Stres Kerja dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Leading Garment Bandung*. JURIS,A. Vol. 2, No. 2, Februari 2018.