

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. ADIRA DINAMIKA MULTI FINANCE
CABANG BANGKINANG**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat Mengikuti
Ujian Oral Komprehensif Sarjana Lengkap pada Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Riau
Pekanbaru



Oleh :

AKDAMIL AZMAN

NPM. 095210625

**MANAJEMEN / S1
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2018

**THE EFFECT OF JOB SATISFACTION ON PERFORMANCE OF
EMPLOYEES IN PT. ADIRA DINAMIKA MULTI FINANCE
BANGKINANG**

By:
AKDAMIL AZMAN
NPM. 095210625

ABSTRACT

The purpose of the study was to determine the effect of job satisfaction on employee performance at PT. Adira Dinamika Multi Finance Bangkinang. The study was conducted at PT. Adira Dinamika Multi Finance Bangkinang located at Teuku Umar Street No. 35-36 Bangkinang. The sample of this study was all employees of PT. Adira Dinamika Multi Finance Bangkinang totaled 72 people. The data used are primary data and secondary data were collected through questionnaires and interviews. Analysis using descriptive method that the data were analyzed by outlining and linking with existing theories with existing problems, which will then provide results that are relevant to the next and then drawn conclusions and suggestions. The results showed there were significant positive effect between job satisfaction on employee performance. This means, if the job satisfaction was better, so the performance of the employee would be better too. Obtained regression equation $Y=23.126+0.603X+e$. The influence of job satisfaction to the employee's performance was 0.398, This shows that 39.8% of the employee's performance was influenced by job satisfaction.

Keywords: Job satisfaction, Employee's Performance.

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ADIRA DINAMIKA MULTI FINANCE CABANG BANGKINANG

Oleh:
AKDAMIL AZMAN
NPM. 095210625

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Bangkinang. Penelitian dilakukan di PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Bangkinang yang beralamat di Jalan Teuku Umar No. 35-36 Bangkinang dengan sampel penelitian adalah seluruh karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Bangkinang berjumlah 72 orang. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yang dikumpulkan melalui kuisioner dan wawancara. Teknik analisis data menggunakan metode deskriptif yaitu data yang terkumpul dianalisis dengan menguraikan serta mengaitkan dengan teori-teori yang ada dengan permasalahan yang ada, yang kemudian akan memberikan hasil yang relevan untuk selanjutnya kemudian diambil kesimpulan dan saran. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik kepuasan kerja maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Persamaan regresi didapatkan nilai $Y=23.126+0.603X + e$. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 0,398, Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 39,8% kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

Kata kunci : Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puja dan puji syukur kehadirat Allah SWT, sebab rahmat dan karunia- Nya jugalah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul : ” **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Bangkinang**”. Adapun maksud dan tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana lengkap 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 Drs. Abrar, M.Si., Ak selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
2. Bapak Azmansyah, SE, M,Econ selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
3. Ibu Prof. Dr. Dra. Hj Sri Indrastuti, MM selaku pembimbing I yang banyak membantu meluangkan waktu dan fikirannya untuk membantu penulis dalam penyusunan skripsi.
4. Bapak Drs Asril, MM selaku pembimbing II yang sangat banyak mengorbankan waktu, pikiran, tenaganya dan pikirannya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
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. Pimpinan dan Karyawan/i **PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Bangkinang** yang telah membantu penulis dalam melakukan pengumpulan

data dan juga memberikan saran dan masukan yang bermanfaat kepada penulis menyangkut dengan penelitian ini.

7. Teristimewa kedua Orangtua tercinta yang selalu memberikan semangat dan motivasi, serta keluarga tercinta terimakasih atas do'a dan dukungan yang diberikan kepada penulis sehingga bisa seperti ini.
8. Terimakasih kepada Teman-teman seperjuangan Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen yang tidak biasa disebutkan namanya.

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

Pekanbaru, April 2018

AKDAMIL AZMAN
095210625



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan masalah	5
1.3. Tujuan dan Manfaat penelitian	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1	Kine
rja	7
2.1.1	Pen
gertian Kinerja	7
2.1.2	Pen
gukuran Kinerja	9
2.1.3	Fakt
or-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	14
2.1.4	Asp
ek-Aspek Kinerja Karyawan	15
2.2	Kep
uasan Kerja	16
2.2.1	Pen
gertian Kepuasan Kerja.....	16
2.2.2	Teor
i Kepuasan Kerja	20

2.2.3.....	Indi
kator Kepuasan Kerja	22
2.3	Pene
litian Terdahulu	23
2.4	Kera
ngka Penelitian	24
2.5	Hip
otesis	24
2.6	Ope
rasional Variabel	25

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Lok
asi Penelitian.....	26
3.2	Jeni
s dan Sumber Data	26
3.3	Tek
nik Pengumpulan Data	26
3.4	Pop
ulasi dan Sampel	27
3.5	Anal
isis Data	28

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1	Seja
rah Singkat Perusahaan.....	29
4.2	Stru
ktur Organisasi	30
4.3	Akti
vitas Perusahaan	37

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1Des	
kripsi Karakteristik Responden	39
5.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	39
5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	40
5.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	41
5.2Des	
kripsi Hasil Penelitian	42
5.3Anal	
isis Data	65
5.3.1 Uji Regresi Sederhana	65
5.3.2 Koefisien Korelasi	66
5.3.1 Uji Signifikan (Uji t)	67
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN		
6.1 Kesimpulan	68
6.2 Saran	68
DAFTAR PUSTAKA	70
LAMPIRAN	72

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	: Rekapitulasi Absensi Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance cabang Bangkinang Tahun 2013-2015.....	4
Tabel 2.1	: Operasional Variabel	25
Tabel 5.1	: Identitas Responden Berdasarkan Umur	40
Tabel 5.2	: Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	40
Tabel 5.3	: Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	41
Tabel 5.4	: Tanggapan Responden tentang “Tugas yang diberikan perusahaan kepada saya menarik dan sesuai dengan kemampuan saya”.....	43
Tabel 5.5	: Tanggapan Responden tentang “Pekerjaan yang diberikan merupakan kesempatan belajar dan menerima tanggung jawab”	43
Tabel 5.6	: Tanggapan Responden tentang “Saya puas dengan gaji yang diberikan perusahaan”.....	44
Tabel 5.7	: Tanggapan Responden tentang “Gaji karyawan menurut saya pantas dan selalu diberikan tepat waktu”	45
Tabel 5.8	: Tanggapan Responden tentang “Perusahaan memberi kesempatan kepada saya untuk memiliki jenjang karir yang lebih tinggi”	46
Tabel 5.9	: Tanggapan Responden tentang “Promosi kenaikan jabatan dilakukan secara obyektif”	46
Tabel 5.10	: Tanggapan Responden tentang “Supervisor memberikan saran dan masukan sehingga membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan”	47
Tabel 5.11	: Tanggapan Responden tentang “Supervisor saya memberi dukungan, kepercayaan dan kebebasan dalam bekerja”.....	48
Tabel 5.12	: Tanggapan Responden tentang “Rekan kerja saya menyenangkan dan dapat diajak bekerja sama”	49

Tabel 5.13 : Tanggapan Responden tentang “Rekan kerja saya kompeten di bidangnya dan selalu siap membantu pekerjaan saya”	50
Tabel 5.14 : Kesimpulan Tanggapan Responden tentang Variabel Kepuasan kerja (X).....	51
Tabel 5.15 : Tanggapan Responden tentang “Hasil pekerjaan saya selalu memenuhi standard kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan”	53
Tabel 5.16 : Tanggapan Responden tentang “Mutu atau kualitas yang baik dari hasil pekerjaan menurut saya penting”	54
Tabel 5.17 : Tanggapan Responden tentang “Menurut saya jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan juga penting”	55
Tabel 5.18 : Tanggapan Responden tentang “Saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik walaupun jumlahnya cukup banyak”	55
Tabel 5.19 : Tanggapan Responden tentang “Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan standar waktu yang diberikan”	56
Tabel 5.20 : Tanggapan Responden tentang “Saya datang dan pulang bekerja tepat pada waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan”	57
Tabel 5.21 : Tanggapan Responden tentang “Saya dapat membagi waktu dengan baik sehingga saya tidak perlu lembur untuk menyelesaikan pekerjaan”	58
Tabel 5.22 : Tanggapan Responden tentang “Uraian tugas didefinisikan secara jelas dan terstruktur sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan efektif”	59
Tabel 5.23 : Tanggapan Responden tentang “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan rekan kerja ataupun supervisor saya”	60

Tabel 5.24 : Tanggapan Responden tentang “Saya tidak akan minta tolong untuk hal-hal yang masih dapat saya kerjakan sendiri”	60
Tabel 5.25 : Tanggapan Responden tentang “Saya tidak mengalami kesulitan berarti untuk bekerjasama dengan rekan kerja saya”	61
Tabel 5.26 : Tanggapan Responden tentang “Saling membantu antara rekan kerja menurut saya adalah hal yang menyenangkan”	62
Tabel 5.27 : Kesimpulan Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja (Y).....	63
Tabel 5.28 : <i>Coefficients</i> Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja	65
Tabel 5.29 : Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja.....	66



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1: Kerangka Pemikiran	24
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Bangkinang	31



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Angket Penelitian	72
Lampiran 2 : Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden	76
Lampiran 3 : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 20.....	80
Lampiran 4 : Rekapitulasi Hasil Jawaban.....	97



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor terpenting dalam upaya pencapaian keberhasilan suatu organisasi. Tantangan utama yang dihadapi organisasi pada masa sekarang ini dan untuk masa yang akan datang adalah bagaimana mempersiapkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas, inovatif dan mempunyai kreatifitas yang tinggi.

Daya saing suatu organisasi atau perusahaan ditentukan oleh kompetensi mutu dan sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang memadai, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Berhasil tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi atau institusi ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya. Karyawan dituntut untuk dapat memperlihatkan kinerja yang baik. Peningkatan kinerja karyawan ini memerlukan beberapa hal seperti lingkungan kerja yang kondusif, motivasi yang tinggi, dan kompetensi yang memadai.

Pada hakekatnya penilaian kinerja karyawan merupakan pelaksanaan kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawannya. Menurut Sutrisno (2010), kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu

atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2009), kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kedua definisi ini menekankan pada aspek kualitas dan kuantitas dari suatu pekerjaan yang diberikan kepada setiap karyawan.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, tentunya dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh karyawan guna mencapai tujuan perusahaan, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya (Robbins, 2006). Karyawan dapat menilai seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja juga dapat digambarkan sebagai “memiliki sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang”. Indikasi terhadap kepuasan kerja dapat dilihat dari beberapa kategori seperti kepemimpinan, kebutuhan psikologis, penghargaan atau usaha, manajemen ideologi dan nilai-nilai, serta faktor-faktor rancangan pekerjaan dan muatan kerja.

Menurut Rivai (2006) kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan

evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Anoraga (2006) menyatakan kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.

Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pemimpin dan sesama pegawai. Anora (2006) menyatakan kepuasan kerja pada dasarnya adalah *security feeling* (rasa aman) dan mempunyai segi-segi yaitu: 1) segi sosial ekonomi (gaji dan jaminan sosial), 2) segi sosial psikologi, seperti kesempatan untuk maju, kesempatan mendapatkan penghargaan, masalah pengawasan, dan pergaulan antara pegawai dengan pegawai dan antara pegawai dengan atasannya.

Biasanya karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Untuk itu merupakan keharusan bagi perusahaan untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat karyawan puas bekerja di perusahaan.

Menurut Luthans (2006) ada lima indikator kepuasan kerja, antara lain adalah: 1) pekerjaan itu sendiri, 2) gaji, 3) kesempatan promosi, 4) pengawasan dan 5) rekan kerja. Sedangkan untuk kinerja dapat diindikasikan dari aspek-aspek kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Rahadi (2010) yaitu: 1) kualitas dari hasil, 2) kuantitas dari hasil, 3) ketepatan waktu, 4) efektifitas, 5) kemandirian, 6) kehadiran dan 7) kemampuan bekerja sama.

PT. Adira Dinamika Multi Finance atau Adira Finance didirikan pada tahun 1990 dan mulai beroperasi pada tahun 1991. Sejak awal Perusahaan telah berkomitmen untuk menjadi perusahaan yang terbaik dan terkemuka di sektor pembiayaan yang melayani pembiayaan beragam merek, baik untuk sepeda motor maupun mobil, baru maupun bekas. Perusahaan ini memiliki banyak cabang di berbagai kota di Indonesia. Salah satu cabang perusahaan ini berada di kota Bangkinang.

Untuk melihat fenomena tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, peneliti mewawancarai lima orang karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance cabang Bangkinang pada bulan Februari 2016. Tiga karyawan menyatakan bahwa mereka tidak puas bekerja di sana, sementara hanya dua karyawan yang menyatakan bahwa mereka cukup puas bekerja di tempat tersebut. Mengenai kinerja karyawan PT. Adira Multi Finance cabang Bangkinang dapat dilihat dari tingkat absensi yang cukup tinggi seperti yang ditunjukkan oleh tabel berikut ini.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Absensi Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance
cabang Bangkinang Tahun 2013-2015

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Keterlambatan		Ketidakhadiran	
			Frek	%	Frek	%
2013	71	284	612	3.04	505	2.50
2014	69	284	723	3.69	633	3.23
2015	72	284	981	4.80	798	3.90

Sumber: PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Bangkinang, 2016

Rekapitulasi absensi karyawan karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance cabang Bangkinang dari tahun 2013 sampai dengan 2015 menunjukkan tingkat absensi yang cukup rendah yaitu terendah (2.50%) pada tahun 2013 dan

tertinggi (3.90%) pada tahun 2015. Walaupun demikian, tabel tersebut juga memperlihatkan kenaikan persentase jumlah absensi dan kenaikan persentase jumlah keterlambatan. Jika tidak segera ditanggapi, kemungkinan persentase jumlah keterlambatan dan persentase jumlah ketidakhadiran dapat melebihi 5% pada tahun-tahun berikutnya, yang tentunya akan menjadi permasalahan yang cukup serius bagi PT. Adira Dinamika Multi Finance cabang Bangkinang.

Observasi awal tersebut tentu saja tidak cukup untuk menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk itu penulis merasa perlu untuk mengadakan penelitian untuk menjelaskan secara lebih objektif tentang bagaimana kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa dan mendeskripsikan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Adira Dinamika Multi Finance cabang Bangkinang. Penulis memberi judul penelitian ini “**Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Bangkinang**”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penulis dapat merumuskan permasalahan penelitian yaitu apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Bangkinang.

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Bangkinang.

1.3.2 Manfaat Penelitian

- a. Bagi peneliti, hasil penelitian ini diharapkan menambah wawasan bagi peneliti dalam pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.
- b. PT Adira Finance, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah masukan dalam menyusun satu kebijakan yang terkait dengan upaya meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Bagi penelitian lain, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi bagi peneliti lain yang meneliti tentang kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil karya karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Rivai dan Sagala (2009) kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Pengertian kinerja menurut Flippo (dalam Rofiatun dan Masluri, 2011) adalah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu.

Bernardin dan Russell (2003) menyebutkan bahwa: *“Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period”*. (Kinerja didefinisikan sebagai catatan

hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu).

Kesimpulan yang dapat diambil dari beberapa pendapat diatas, definisi kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melakukan suatu aktivitas kerja dengan merujuk kepada tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya selama periode tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu.

Mangkunegara (dalam Rahadi, 2010) menyatakan bahwa tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Rahadi (2010) menyatakan bahwa sistem penilaian prestasi kerja ialah proses untuk mengukur prestasi kerja karyawan berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan dengan cara membandingkan sasaran (hasil kerjanya) dengan persyaratan deskripsi pekerjaan yaitu standard pekerjaan yang telah ditetapkan selama periode tertentu. Standard kerja tersebut dapat dibuat baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Ia juga menyatakan suatu penelitian telah memperlihatkan bahwa suatu lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting untuk mendorong tingkat kinerja karyawan yang paling produktif. Dalam interaksi sehari-hari, antara atasan dan bawahan, berbagai asumsi dan harapan lain muncul. Ketika atasan dan bawahan membentuk serangkaian asumsi dan harapan mereka sendiri yang sering agak berbeda, perbedaan-perbedaan ini yang akhirnya berpengaruh pada tingkat kinerja.

Cascio (dalam Rahadi, 2010) menyatakan bahwa penilaian kinerja ialah suatu gambaran yang sistematis tentang kebaikan dan kelemahan dari pekerjaan individu atau kelompok. Meskipun ada diantara masalah teknis (seperti pemilihan format) dan masalah manusianya itu sendiri (seperti daya tahan pengawasan, dan adanya hambatan hubungan antar individu), yang kesemuanya itu tidak akan dapat teratasi oleh penilaian kinerja.

Rahadi (2010) menjelaskan bahwa kinerja pegawai harus dikelola terutama untuk mencapai produktivitas dan efektivitas dalam rangka merancang bangun kesuksesan, baik secara individu maupun organisasi. Secara implisit tinggi rendahnya kinerja pegawai tergantung kepada keyakinan mereka terhadap kepemimpinan, sasaran, dan pekerjaan mereka sendiri. Hal ini berarti faktor kepemimpinan memiliki peranan yang cukup besar terhadap kinerja pegawai.

Dari penjelasan tentang kinerja karyawan diatas dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) kinerja karyawan berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan, (2) prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan dengan membandingkan hasil kerjanya dengan standard pekerjaan yang telah ditetapkan selama periode tertentu, (3) ada masalah teknis dalam penilaian kinerja seperti pemilihan format, daya tahan pengawasan, dan hambatan hubungan antar individu, dan (4) faktor kepemimpinan memiliki peranan yang cukup besar terhadap kinerja karyawan.

2.1.2 Pengukuran Kinerja

Menurut Gomes (2003) terdapat kurang lebih dua syarat utama yang diperlukan guna melakukan penilaian kinerja yang efektif, yaitu (1) adanya

kriteria kinerja yang dapat diukur secara objektif, dan (2) adanya objektivitas dalam proses evaluasi.

Siagian (2002) menyatakan bagi individu, penilaian kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Sedangkan bagi organisasi, hasil penilaian kinerja sangat penting dalam kaitannya dengan pengambilan keputusan seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem balas jasa, serta berbagai aspek lain dalam proses manajemen sumber daya manusia. Penilaian yang baik harus dilakukan secara formal berdasarkan serangkaian kriteria yang ditetapkan secara rasional serta diterapkan secara objektif serta didokumentasikan secara sistematis.

Evaluasi kinerja (*performance appraisal*) merupakan sistem formal yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja pegawai secara periodik yang ditentukan oleh organisasi. Evaluasi kinerja mempunyai tujuan antara lain: (Ivancevich dalam Dharma, 2011)

- a. **Pengembangan.** Pengembangan dapat digunakan untuk menentukan pegawai yang perlu ditraining atau membantu evaluasi hasil training. Dan juga dapat membantu pelaksanaan konseling antara atasan dan bawahan sehingga dapat dicapai usaha-usaha pemecahan masalah yang dihadapi pegawai.

- b. **Pemberian reward.** Pemberian reward dapat digunakan untuk proses penentuan kenaikan gaji, insentif dan promosi. Sebagian organisasi juga menggunakan pemberian reward untuk memberhentikan pegawai.
- c. **Motivasi.** Motivasi dapat digunakan untuk memotivasi pegawai, mengembangkan inisiatif, rasa tanggung jawab sehingga mereka terdorong untuk meningkatkan kinerjanya.
- d. **Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM).** Bermanfaat bagi pengembangan keahlian dan ketrampilan serta perencanaan SDM.
- e. **Kompensasi.** Kompensasi dapat memberikan informasi yang digunakan untuk menentukan apa yang harus diberikan kepada pegawai secara adil sesuai dengan tingkat kinerjanya.
- f. **Komunikasi.** Evaluasi kinerja merupakan dasar untuk komunikasi yang berkelanjutan antara atasan dan bawahan yang menyangkut kinerja pegawai.

Terdapat dua metode dalam mengukur prestasi kerja, sebagaimana diungkapkan oleh Gomes (2003), yaitu:

- a. **Metode Tradisional.** Metode ini merupakan metode tertua dan paling sederhana untuk menilai prestasi kerja dan diterapkan secara tidak sistematis maupun sistematis. Yang termasuk kedalam metode tradisional adalah:
 - 1) **Rating scale.** Metode ini merupakan metode penilaian yang paling tua dan banyak digunakan, dimana penilaian yang dilakukan oleh atasan atau supervisor untuk mengukur karakteristik, misalnya mengenai inisiatif, ketergantungan, kematangan, dan kontribusinya terhadap tujuan kerjanya.

- 2) **Employee comparison.** Metode ini merupakan metode penilaian yang dilakukan dengan cara membandingkan antara seorang pegawai dengan pegawai lainnya. Metode ini terdiri dari :
- a) **Alternation ranking:** yaitu metode penilaian dengan cara mengurutkan peringkat (ranking) pegawai dimulai dari yang terendah sampai yang tertinggi berdasarkan kemampuan yang dimilikinya.
 - b) **Paired comparison:** yaitu metode penilaian dengan cara seorang pegawai dibandingkan dengan seluruh pegawai lainnya, sehingga terdapat berbagai alternatif keputusan yang akan diambil. Metode ini dapat digunakan untuk jumlah pegawai yang relatif sedikit.
 - c) **Forced comparison:** metode ini sama dengan *paired comparison*, tetapi digunakan untuk jumlah pegawai yang relatif banyak.
- 3) **Check list.** Metode ini hanya memberikan masukan/informasi bagi penilaian yang dilakukan oleh bagian personalia.
- 4) **Freeform essay.** Dengan metode ini seorang penilai diharuskan membuat karangan yang berkenaan dengan orang/karyawan yang sedang dinilainya.
- 5) **Critical incident.** Dengan metode ini penilai harus mencatat semua kejadian mengenai tingkah laku bawahannya sehari-hari yang kemudian dimasukkan kedalam buku catatan khusus yang terdiri dari berbagai macam kategori tingkah laku bawahannya. Misalnya mengenai inisiatif, kerjasama, dan keselamatan.

b. **Metode Modern.** Metode ini merupakan perkembangan dari metode tradisional dalam menilai prestasi kerja. Yang termasuk metode modern ini adalah:

- 1) *Assessment centre.* Metode ini biasanya dilakukan dengan pembentukan tim penilai khusus. Tim penilai khusus ini bisa dari luar, dari dalam, maupun kombinasi dari luar dan dari dalam.
- 2) *Management by objective.* Dalam metode ini pegawai langsung diikutsertakan dalam perumusan dan keputusan persoalan dengan memperhatikan kemampuan bawahan dalam menentukan sasarannya masing-masing yang ditekankan pada pencapaian sasaran perusahaan.
- 3) *Human asset accounting.* Dalam metode ini, faktor pekerja dinilai sebagai individu modal jangka panjang sehingga sumber tenaga kerja dinilai dengan cara membandingkan terhadap variabel-variabel yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan tujuan evaluasi kinerja (*performance appraisal*) menurut Ivancevich (dalam Dharma, 2011) yaitu: pengembangan, pemberian reward, motivasi, perencanaan sumber daya manusia, kompensasi, dan komunikasi. Sedangkan penilaian kinerja yang efektif menurut Gomes (2003) harus memenuhi dua syarat utama yaitu (1) adanya kriteria kinerja yang dapat diukur secara objektif dan (2) adanya objektivitas dalam proses evaluasi. Metode pengukuran prestasi kerja menurut Gomes (2003) yaitu metode tradisional (*rating scale, employee comparison, check list, free form essay, dan critical incident*)

dan metode modern (*assesment centre, management by objective, dan human asset accounting*).

2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Tinggi rendahnya kinerja tergantung kepada faktor-faktor yang mempengaruhinya. Dalam hal ini Jones (2002) mengatakan bahwa “Banyak hal yang menyebabkan terjadinya kinerja yang buruk, antara lain: (1) kemampuan pribadi, (2) kemampuan manajer, (3) kesenjangan proses, (4) masalah lingkungan, (5) situasi pribadi, dan (6) motivasi”.

Tampubolon (dalam Miswan, 2012) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

- a. Faktor individu, seperti kemampuan, ketrampilan, mental dan fisik, jenis kelamin, umur, dan asal usul
- b. Faktor psikologis, seperti persepsi, sikap kepribadian, belajar dan motivasi.
- c. Motivasi kerja, seperti kebutuhan berafiliasi, kebutuhan kekuasaan dan kebutuhan prestasi.
- d. Iklim organisasi.
- e. Kepemimpinan.

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah: (1) faktor individu, yaitu kemampuan dan ketrampilan karyawan serta kemampuan psikologis karyawan seperti mental, motivasi kerja, kebutuhan berafiliasi, kebutuhan kekuasaan dan kebutuhan prestasi, (2) faktor lingkungan, seperti iklim organisasi dan dukungan organisasi, dan (3) faktor kepemimpinan, yaitu kemampuan pimpinan untuk

memimpin, memotivasi, mengarahkan, membimbing, mengatasi kesenjangan dalam proses kerja karyawan.

2.1.4 Aspek-Aspek Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat dilihat dari aspek-aspek atau indikator kinerja karyawan. Aspek-aspek atau indikator kinerja karyawan menurut Bernadine (dalam Mas'ud, 2004) adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas (*Quality*). Adalah hal yang menunjukkan proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan yang mendekati sempurna dan memenuhi tujuan kegiatan.
- b. Kuantitas (*Quantity*). Sejumlah hasil atau keluaran yang dinyatakan dalam nilai satuan, jumlah unit atau jumlah kegiatan.
- c. Ketepatan waktu (*Timeliness*). Adalah berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan atau suatu keluaran dapat dihasilkan pada awal waktu yang diinginkan, serta memaksimalkan waktu untuk kegiatan lain.
- d. Efektivitas. Adalah hal yang menunjukkan penggunaan sumber daya organisasi seperti manusia, dana, teknologi dan material secara maksimal untuk mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya.
- e. Kemandirian. Pekerjaan dapat diselesaikan secara mandiri tanpa perlu diawasi

Rahadi (2010) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen yaitu: kualitas dari hasil, kuantitas

dari hasil, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kinerja karyawan menurut Bernadine (dalam Mas'ud, 2004) senada dengan aspek-aspek kinerja karyawan menurut Rahadi (2010) yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian. Bedanya aspek-aspek kinerja Rahadi (2010) lebih lengkap, yaitu dengan menambahkan kehadiran dan kemampuan bekerja sama sebagai aspek-aspek kinerja karyawan.

Penelitian ini merujuk pada aspek-aspek kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Rahadi (2010) yaitu:

- a. Kualitas dari hasil.
- b. Kuantitas dari hasil.
- c. Ketepatan waktu.
- d. Efektifitas.
- e. Kemandirian.
- f. Kehadiran.
- g. Kemampuan bekerja sama.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja dalam bahasa inggris disebut "*Job Satisfaction*" yang artinya adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila pekerjaan yang dilakukannya sesuai dengan harapannya.

Banyak sekali pendapat yang menjelaskan tentang kepuasan kerja yang mana hampir semuanya mempunyai kesamaan.

Menurut Handoko (2012) "kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka". Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Menurut Rivai (2006) kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Biasanya karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Untuk itu merupakan keharusan bagi perusahaan untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat karyawan puas bekerja di perusahaan. Dengan tercapainya kepuasan kerja karyawan, produktivitas pun akan meningkat.

Anoraga (2006) mengemukakan biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang ia jalankan, apabila apa yang ia kerjakan itu dianggapnya telah memenuhi harapannya, sesuai dengan tujuan ia bekerja.

Apabila seseorang mendambakan sesuatu, maka itu berarti bahwa ia memiliki suatu harapan, dan dengan demikian ia akan termotivasi untuk melakukan tindakan ke arah pencapaian harapan tersebut, dan jika harapan itu terpenuhi, maka ia akan merasa puas.

Dari pendapat beberapa ahli di atas bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis. Kenyataan menunjukkan, bahwa orang mau bekerja bukan hanya mencari dan mendapatkan upah saja (unsur ekonomis), akan tetapi dengan bekerja dia mengharapkan akan mendapatkan kepuasan kerja.

Wibowo (2008) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

As'ad (2008) mengemukakan kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, dan sebaliknya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja sebenarnya batasan yang sederhana dan operasional, yaitu perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Determinasi kepuasan kerja menurut batasan ini meliputi perbedaan individu

(*individual differences*) maupun situasi lingkungan pekerjaan. Di samping itu, perasaan orang terhadap pekerjaan tentulah sekaligus merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan.

Robbins (2006) mengemukakan bahwa perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja menyatakan suatu sikap daripada suatu perilaku.

Danim (2008) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan kombinasi aspek ekonomis, psikologis, sosiologis, kultural, aktualisasi diri, penghargaan, dan suasana lingkungan. Kombinasi yang serasi dari ketiga hal tersebut menyebabkan seseorang menyatakan kepuasan dalam bekerja. Dengan demikian kepuasan kerja dapat diberi makna sebagai orientasi sikap individu untuk berperan dalam pekerjaan yang sedang ditekuninya.

Luthans (2006) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

Berdasarkan pendapat di atas, diperoleh simpulan bahwa kepuasan kerja adalah sikap atau ungkapan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang muncul dalam diri seseorang apabila ia merasa apa yang telah dikerjakannya sesuai dengan harapannya, dimana kepuasan kerja ini berkaitan erat dengan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan menurut cara pegawai memandang pekerjaan mereka.

2.2.2 Teori Kepuasan Kerja

Anoraga (2006) menyatakan beberapa hal terkait kepuasan kerja menurut pendapat para ahli antara lain:

- a. Kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.
- b. Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pemimpin dan sesama pegawai.
- c. Kepuasan kerja pada dasarnya adalah *security feeling* (rasa aman) dan mempunyai segi-segi :
 - 1) Segi sosial ekonomi (gaji dan jaminan sosial)
 - 2) Segi sosial psikologi:
 - a. Kesempatan untuk maju.
 - b. Kesempatan mendapatkan penghargaan.
 - c. Berhubungan dengan masalah pengawasan.
 - d. Berhubungan dengan pergaulan antara pegawai dengan pegawai dan antara pegawai dengan atasannya.

Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang diyakini dapat mendorong dan mempengaruhi semangat kerja karyawan. Keberhasilan seorang karyawan dalam bekerja, akan secara langsung mempengaruhi prestasi kerjanya di kemudian hari. Herzberg mengasumsikan dua perangkat kebutuhan yang menyangkut kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja (Jenifer dan Jones, 2005). Kepuasan kerja adalah motivator primer yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri. Sebaliknya, ketidakpuasan pada dasarnya berkaitan dengan memuaskan

anggota organisasi dan menjaga mereka tetap dalam organisasi, dan itu berkaitan dengan lingkungan.

Robbins (2006) mengemukakan pendekatan yang paling banyak digunakan adalah skor penjumlahan yang tersusun atas sejumlah aspek kerja. Faktor-faktor yang lazim yang akan dicakup adalah sifat dasar pekerjaan, penyeliaan, upah sekarang, kesempatan promosi, dan hubungan dengan rekan sekerja.

Robbins (2006) mengemukakan bahwa ketidakpuasan karyawan dapat dinyatakan dengan sejumlah cara. Misalnya, dari pada berhenti, karyawan dapat mengeluh, tidak patuh, mencuri milik organisasi, atau mengelakkan sebagian dari tanggung jawab kerja mereka. Respon-respon ketidakpuasan kerja karyawan dapat didefinisikan sebagai berikut :

- a. Exit. Perilaku yang mengarah untuk meninggalkan organisasi. Mencakup pencarian suatu posisi baru maupun meminta berhenti.
- b. Suara. Dengan aktif dan konstruktif mencoba memperbaiki kondisi. Mencakup saran perbaikan, membahas problema-problema dengan atasa, dan beberapa bentuk kegiatan serikat buruh.
- c. Kesetiaan. Pasif tetapi optimistis menunggu membaiknya kondisi. Mencakup berbicara membela organisasi menghadapi kritik luar dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk melakukan hal yang tepat.

Pengabdian. Secara pasif membiarkan kondisi memburuk, termasuk, kemangkiran atau datang terlambat secara kronis, upaya yang dikurangi dan tingkat kekeliruan yang meningkat.

2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja

Luthans (2006) mengemukakan ada tiga dimensi yang diterima secara umum dalam kepuasan kerja: Pertama, kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap situasi kerja. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan menurut seberapa baik hasil yang dicapai memenuhi atau melampaui harapan. Ketiga, kepuasan kerja mewakili beberapa sikap yang berhubungan.

Menurut Luthans (2006) ada lima indikator kepuasan kerja, antara lain adalah:

- a. Pekerjaan itu sendiri.
Dalam hal di mana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
- b. Gaji.
Sejumlah upah yang diterima dan tingkat di mana hal ini bias dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.
- c. Kesempatan promosi.
Kesempatan untuk maju dalam organisasi.
- d. Pengawasan.
Kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.
- e. Rekan kerja.
Tingkat di mana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial.

Berdasarkan pengertian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan dan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, kondisi, situasi kerja, interaksi dan peran karyawan dalam lingkungan kerja yang berkaitan dengan kebutuhan yang akan dicapai dengan kenyataan yang ada. Kepuasan kerja yang berkaitan dengan pekerjaannya ditunjukkan oleh indikator 1) pekerjaan itu sendiri, 2) gaji, 3) kesempatan promosi, 4) pengawasan dan 5) rekan kerja.

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini sebelumnya telah dilakukan oleh Fadli dkk (2012) menunjukkan Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Dosen Universitas Singaperbangsa Karawang adalah sedang & signifikan ($\alpha=5\%$, $r=0,451$). Hasil penelitian Fadli dkk (2012) membuktikan bahwa sumbangan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen adalah sebesar 20,3%, sehingga masih terdapat 79,7% sumbangan faktor lain yang tidak diteliti.

Penelitian yang dilakukan oleh Mahdi, dkk (2015) membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dimana nilai koefisiennya 0,253 dengan nilai signifikan 0,011 lebih kecil dari nilai taraf signifikan sebesar 0,05. Mahdi, dkk (2015) menyimpulkan semakin tinggi kepuasan kerja cenderung dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Saputra dkk (2016) menunjukkan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Sun Star Motor Cabang Negara. Saputra dkk (2016) membuktikan bahwa sumbangan

kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sun Star Motor Cabang Negara adalah sebesar 48,7%.

2.4 Kerangka Penelitian

Dalam penjelasan sebelumnya telah diuraikan bahwa dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan memiliki tujuan untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Jika suatu perusahaan dapat memenuhi apa yang menjadi harapan dari karyawan tersebut maka karyawan akan merasakan kepuasan melaksanakan kerja diperusahaan tersebut. Untuk mengetahui kerangka pemikiran dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.5 Hipotesis

Berdasarkan uraian dan rumusan masalah diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Bangkinang.

2.6 Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Skala
Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu (Flippo dalam Rofiatun dan Masluri, 2011)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas dari hasil. 2. Kuantitas dari hasil. 3. Ketepatan waktu. 4. Efektifitas. 5. Kemandirian. 6. Kehadiran. 7. Kemampuan bekerja sama. (Rahadi, 2010)	Ordinal
Kepuasan kerja adalah hasil persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting (Luthans, 2006)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu sendiri. 2. Gaji. 3. Kesempatan promosi. 4. Pengawasan. 5. Rekan kerja. (Luthans, 2006)	Ordinal

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Bangkinang yang beralamat di jalan Teuku Umar No. 35-36 Bangkinang.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Data ini terdiri dari:

- a. Data primer, yaitu data yang penulis peroleh secara langsung dari responden yang terdiri dari identitas responden dan juga hasil tanggapan responden tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Bangkinang.
- b. Data sekunder, yaitu data-data yang penulis peroleh dari buku-buku, laporan-laporan dan lain sebagainya yang tentunya berkaitan dengan penelitian ini, antaranya profil PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Bangkinang.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah:

- a. Kuisisioner

Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada responden dengan jawaban yang disediakan atau angket yang bersifat tertutup dan tertulis untuk dijawab. Setiap jawaban disajikan

dalam bentuk skala *likert* yang disesuaikan dengan pertanyaan, artinya diberikan kepada responden untuk menjawabnya seperti berikut:

Pernyataan

- a) Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
 - b) Setuju (S) diberi skor 4
 - c) Kurang Setuju (KS) diberi skor 3
 - d) Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
 - e) Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1
- b. Interview atau wawancara

Yaitu pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan responden, untuk mendapatkan data yang sesuai dengan masalah yang diteliti, dan memberikan penjelasan kepada responden apabila terdapat hal-hal yang kurang jelas dari jawaban pada kuesioner.

3.4 Populasi dan Sampel

Adapun yang menjadi populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Adira Dinamika Multi Fimance Cabang Bangkinang yang berjumlah 72 orang. Karena sedikitnya jumlah populasi maka seluruh populasi dijadikan sampel.

Sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, dimana semua populasi atau seluruh pegawai karyawan PT. Adira Dinamika Multi Fimance Cabang Bangkinang. Dengan demikian jumlah sampel adalah sebanyak 72 orang.

3.5 Analisa Data

Data yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif yaitu data yang terkumpul dianalisis dengan menguraikan serta mengaitkan dengan teori-teori yang ada dengan permasalahan yang ada, yang kemudian akan memberikan hasil yang relevan untuk selanjutnya kemudian diambil kesimpulan dan saran. Hubungan antara keduanya ini akan diformulasikan ke dalam persamaan (Hasan, 2002).

$$Y = a + bX + e$$

Dimana :

- Y : Kinerja Karyawan
- a : Konstanta
- b : Koefisien Regresi
- X : Kepuasan Kerja
- e : Tingkat Kesalahan (*error*)

Untuk mengukur besarnya kontribusi X terhadap variasi Y digunakan Uji Koefisien Determinasi berganda (R^2) nilai R^2 mempunyai range antara 0 sampai 1 ($0 < R^2 < 1$). Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka semakin baik pula hasil regresi tersebut, semakin mendekati 0 maka variabel secara keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikat.

Untuk taraf signifikan, penulis menggunakan taraf signifikan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$), sedangkan untuk memudahkan dalam mengolah dan menganalisa data dalam penelitian ini penulis menggunakan program SPSS Windows.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Perusahaan leasing atau pembiayaan pada mulanya memusatkan usahanya pada sektor pembiayaan sewa guna usaha yang mendukung berbagai jenis proyek pembangunan industri, perdagangan dan pertanian. Kemudian berlanjut pada bidang usaha pembiayaan konsumen.

Pembiayaan melalui sewa guna usaha umumnya di maksudkan untuk pengadaan barang modal berupa sarana dan peralatan produksi seperti mesin-mesin dan perlengkapan lainnya. Selain itu jenis usaha yang dijalankan adalah pembiayaan konsumen yang merupakan transaksi pembiayaan untuk pembelian barang-barang konsumsi kepada perorangan dengan sistem pembayaran secara berkala, dimana nasabah utamanya adalah masyarakat luas yang mempunyai kredibilitas.

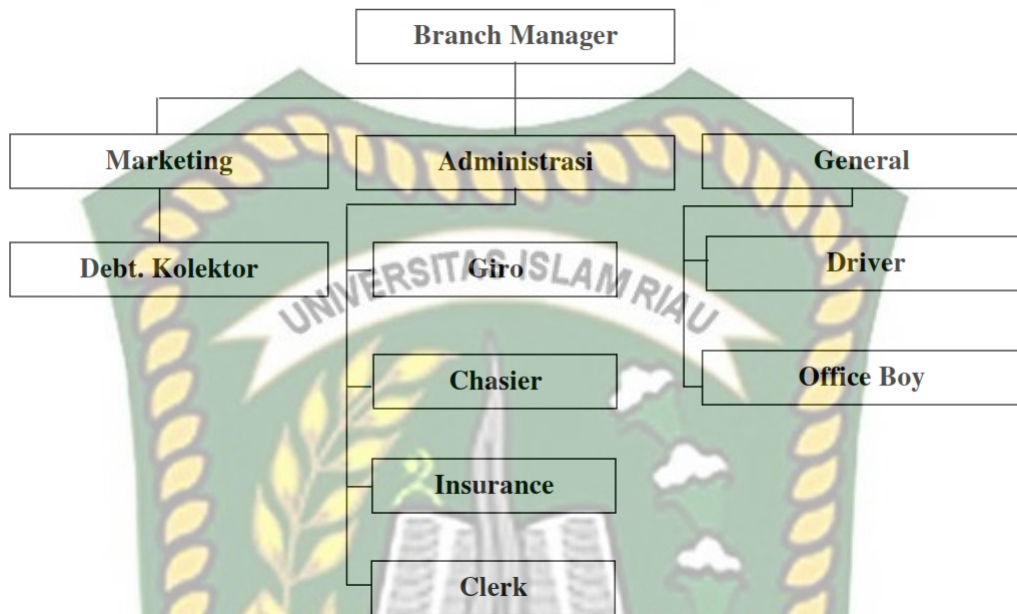
PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk didirikan pada tanggal 14 Februari 1995 dengan akte pendirian No. 89 Dihadapan Notaris Djohan Kristianto, SH di Jakarta dan dimuat dalam lembaran negara RI tanggal 23 Maret 1995. PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk dalam kegiatan usahanya adalah memberikan fasilitas di bidang Finance dan Refinancing kepada semua merk otomotif, berkantor pusat di Jakarta dan mempunyai cabang di setiap provinsi dan kota yang ada di Indonesia. Untuk Cabang Bangkinang, perusahaan ini beralamat di jalan Tengku Umar No. 35-36 Bangkinang.

4.2 Struktur Organisasi

Pengorganisasian (*organizing*) merupakan proses penyusunan struktur organisasi yang sesuai dengan tujuan organisasi, sumber daya yang dimilikinya dan lingkungan yang melingkupinya. Struktur organisasi menunjukkan kerangka dan susunan perwujudan pola tetap hubungan-hubungan diantara fungsi-fungsi, bagian-bagian atau posisi-posisi, maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan tugas wewenang dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam suatu organisasi.

Struktur organisasi terlalu kompleks untuk disajikan secara verbal, maka dari itu perlu menggambarkan bagian organisasi (*organization chart*) untuk menunjukkan struktur organisasi. Satuan-satuan organisasi yang terpisah biasanya digambarkan dalam kotak-kotak, dimana dihubungkan satu dengan yang lainnya dengan garis yang menunjukkan rantai perintah dan jalur komunikasi formal seperti ditunjukkan oleh gambar 4.1. Pada struktur organisasi tersebut terlihat siapa dan kepada siapa diberikan tugas-tugas dan tanggung jawab karyawan dalam menjalankan fungsinya diperusahaan.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Bangkinang



Sumber: PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Bangkinang, 2016

Adapun bagian-bagian yang ada dalam struktur organisasi pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Bangkinang adalah sebagai berikut :

1. Pimpinan Cabang (*Branch Manager*)

Pimpinan Cabang mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- a. Membuat rencana pengembangan usaha.
- b. Menetapkan kebijaksanaan perusahaan (program kerja) dan mengawasi karyawan secara keseluruhan.
- c. Membuat keputusan.
- d. Membuat dan menetapkan tugas karyawan serta mengatur jam kerjanya.
- e. Melakukan rekrutmen staff untuk menjamin terlaksananya kegiatan perwakilan cabang.

- f. Membina dan mengarahkan staff/bawahannya supaya dapat mencapai tugas dan sasaran yang telah ditentukan.
 - g. Menilai prestasi kerja masing-masing staff dan memberikan usulan kepada kantor pusat naungannya akan imbalan prestasi yang sepadan.
 - h. Memelihara ketertiban dan iklim kerja yang menyenangkan sehingga menumbuhkan rasa kebersamaan dan memiliki.
 - i. Melakukan pembayaran gaji kepada masing-masing karyawan.
 - j. Bertindak atas nama perusahaan didalam melakukan kontrak atau perjanjian dengan pihak luar.
2. Menejer Pemasaran (*Marketing Manager*)
- Seorang manejer pemasaran mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :
- a. Bertanggung jawab kepada cabang/pimpinan cabang terhadap usaha-usaha pemasaran yang dijalankan.
 - b. Menyusun data suplier/main Calon konsumen yang akan dijadikan sasaran pemasarannya.
 - c. Menyusun taktik atau cara mencapai sasaran pemasarannya.
 - d. Menyusun anggaran kegiatan pemasaran dan administrasi di daerahnya dan melaporkan kepada kepala cabang.
 - e. Mengikuti perkembangan pasar dan pesaing di daerahnya serta melaporkan kepada kepala cabang.
 - f. Mencapai target penjualan yang diberikan perusahaan.
 - g. Mewakili perusahaan dalam memasarkan produk perusahaan.

h. Membuat laporan penjualan dari penjualan produk.

3. *Account Receivable Controlling Officer/Collector*

Account Receivable Controlling Officer/Collector mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- a. Menyediakan faktur-faktur yang sudah jatuh tempo.
- b. Melakukan tugas selaku kolektor untuk menagih piutang kepada *lesse/debitur*.
- c. Memberikan laporan atas penagihan baik untuk tagihan yang sudah lunas maupun tagihan yang belum lunas serta memberikan laporan atas layanan yang kreditnya macet.
- d. Mencari cara atau metode penagihan dan setoran yang baik, serta usaha-usaha preventif lain yang dapat menghindarkan perusahaan dari hal-hal yang tidak diinginkan.
- e. Menagih secara aktif akan tunggakan yang terjadi di daerah pemasarannya serta mengambil tindakan terhadap aset/kolateral bilamana perlu.

4. Manajer Administrasi (*Administration Manager*)

Manajer Administrasi mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- a. Memelihara sistem administrasi yang efisien dan rapi
- b. Menjamin sistem informasi dan pelaporan yang lancar dan efektif guna memenuhi kebutuhan informasi kantor cabang dan pusat.
- c. Bertanggung jawab atas administrasi aset/kolateral nasabah.

5. Bagian Giro

Bagian Giro mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- a. Menerima pembukaan giro dari lesse/debitur.
- b. Melakukan pengecekan giro yang baru diterima.
- c. Membuat laporan penerimaan giro.
- d. Menyimpan giro yang telah disetorkan tersebut pada tempat yang aman.
- e. Mengeluarkan giro yang telah jatuh tempo untuk dikliring atau dicairkan.

6. Bagian Keuangan / *Cashier*

Bagian Keuangan mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- a. Membuat laporan posisi keuangan perusahaan.
- b. Mengeluarkan semua pengeluaran perusahaan yang telah mendapat persetujuan dari pimpinan cabang.
- c. Menerima semua penerimaan/setoran uang baik dari kolektor maupun pihak yang bersangkutan dengan keuangan.
- d. Menjaga keamanan keuangan dan aset cabang melalui usaha yang sifatnya preventif seperti penerapan sistem dan prosedur kerja yang memadai.
- e. Menyusun anggaran pengeluaran tahunan yang dirinci secara bulanan.
- f. Menyampaikan laporan keuangan kepada kepala cabang sesuai permintaan dan pertimbangannya sendiri.
- g. Membuat laporan *party cash* bulanan (2 kali dalam sebulan).

7. Asuransi (*Insurance*)

Bagian Asuransi mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- a. Membuat daftar pembayaran asuransi.

- b. Mengeluarkan surat penagihan premi asuransi untuk dikirim kepada asuransi pembayaran kendaraan.
 - c. Membuat laporan kepada perusahaan untuk menerbitkan polis asuransi bagi debitur yang telah membayar premi asuransinya.
 - d. Melakukan pengecekan polis asuransi lalu melaporkan pembuatan endorsment/perubahan polis kepada pihak asuransi jika terjadi kesalahan pada polis.
 - e. Membuat laporan asuransi cabang per bulan untuk dikirimkan ke kantor pusat setiap akhir bulan.
 - f. Membuat laporan klaim kepada pihak asuransi atas insident yang terjadi pada kendaraan debitur, untuk segera diketahui sampai sejauh mana kerusakan terjadi untuk dilakukan penggantian.
 - g. Membuat analisa asuransi tahunan yang dirinci setiap bulannya untuk dilaporkan kepada pimpinan cabang.
 - h. Membuat rekapitulasi asuransi atas kendaraan debitur yang mana polis asuransinya telah jatuh tempo untuk diperpanjang lagi selama masa kreditnya.
8. Clerk
- Clerk merupakan tugas dan tanggung jawab untuk melakukan pengetikan kontrak pembiayaan yaitu perjanjian pembiayaan konsumen khususnya untuk kendaraan bermotor.

9. Umum (*General*)

Di dalam Bagian Umum (*General*) ada beberapa bagian antara lain:

a. Sopir (*Driver*)

- 1) Beroperasi dalam kegiatan transportasi untuk tinjauan kelapangan untuk fasilitas transportasi bagi pimpinan cabang, marketing maupun kolektor.
- 2) Menjaga kebersihan, keamanan dan keawetan kendaraan kantor sebagai sarana transportasi.
- 3) Ikut serta membantu kegiatan administrasi perkantoran agar berjalan dengan lancar.

b. *Office Boy*

- 1) Menjaga kebersihan, kerapian dan keindahan kantor secara keseluruhan.
- 2) Menata ruangan kantor agar enak dipandang.
- 3) Melakukan penyusunan file-file perjanjian kontrak pada ruangan dokumen.
- 4) Mempersiapkan kontrak-kontrak kosong yang diperlukan untuk melaksanakan transaksi penjualan.
- 5) Ikut serta membantu kegiatan administrasi perkantoran agar dapat berjalan dengan lancar.
- 6) Menjaga keamanan dan kekuatan inventaris kantor yang menyangkut barang elektronik.

4.3 Aktivitas Perusahaan

Penjualan kredit pada PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Bangkinang ini difokuskan kepada penjualan kendaraan bermotor roda dua pada semua merk.

Dalam aktivitas penjualan pada perusahaan ini yang paling berkompeten dalam pengelolaannya adalah bagian pemasaran atau marketing. Dan bagian pemasaranlah yang bertanggung jawab untuk mencari pelanggan sebanyak-banyaknya untuk memperbesar omset penjualan.

Disamping itu pada perusahaan ini bagian pemasaran dituntut kejeliannya membaca peluang baru yang berguna untuk ekspansi pemasaran disamping mengefektifkan hubungan bisnis dan melakukan penyempurnaan.

Marketing bertanggung jawab pula terhadap tertagihnya piutang akibat penjualan kredit, walaupun ini merupakan tugas dan tanggung jawab utama dari bagian penagihan atau kolektor. Jadi setelah berupaya sebanyak mungkin melakukan penjualan kredit, marketing harus pula berupaya bagaimana piutang-piutang yang terjadi bisa dikoleksi semaksimal mungkin sehingga memberikan keuntungan yang maksimal bagi perusahaan.

Pada PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Bangkinang dikenal adanya piutang cicilan yang merupakan piutang yang timbul dari penjualan cicilan dan hal ini dibuktikan dengan adanya surat perjanjian sewa beli. Dengan jelas dinyatakan dalam kontrak perjanjian ini dimana pihak pembeli atau debitur mengikatkan diri dengan perusahaan untuk melunasi hutangnya secara cicilan. Jangka waktu pelunasan biasanya selama 12 bulan, 24 bulan dan 36 bulan. Hutang

ini dikenakan bunga kredit dan biaya administrasi atau provisi didalam pembayaran atas cicilan tersebut. Selama masa cicilan, BPKB kendaraan dan invoice atau faktur jual beli tersebut disimpan oleh perusahaan selaku lembaga pembiayaan sebagai jaminan sisa hutang yang masih belum dilunasi sampai dengan masa kredit berakhir.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik responden adalah penjelasan tentang keberadaan karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Bangkinang, yang diperlukan sebagai informasi untuk mengetahui identitas sebagai responden dalam penelitian ini. Responden sebagai objek penelitian yang memberikan interpretasi terhadap karakteristik responden untuk melihat seberapa besar kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Bangkinang.

Responden dalam penelitian ini sebanyak 72 orang karyawan yang representatif untuk dikemukakan sebagai kelayakan responden dalam memberikan informasi mengenai identitas diri mulai dari usia, jenis kelamin, masa kerja, dan tingkat pendidikan. Lebih jelasnya akan diuraikan sebagai berikut.

5.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tingkat usia juga akan mempengaruhi seseorang dalam melakukan aktivitas hidup, karena tingkat usia selalu dijadikan indikator dalam menentukan tingkat kepuasan masing-masing pegawai atau juga akan mempengaruhi pola pikir dan standar kemampuan dalam bekerja. Semakin tinggi usia maka tingkat kebutuhan akan berbeda pula dan pilihan yang akan ditentukan akan semakin baik karena adanya tingkat kematangan seseorang dalam berfikir.

Berdasarkan hasil yang diperoleh, karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Bangkinang memiliki umur yang bervariasi dan termasuk ke dalam kategori produktif. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5.1
 Identitas Responden Berdasarkan Umur

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	25 - 30	15	20,83
2	31 - 35	31	43,06
3	> 36	26	36,11
Jumlah		72	100

Sumber: Olah Data Peneliti, 2016

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa usia 31 – 35 tahun lebih dominan dari keseluruhan responden yaitu sebanyak 31 orang atau 43,06%, sedangkan persentase usia yang terkecil yaitu 25 – 30 tahun yaitu sebanyak 15 orang atau 20,83%. Sisanya berusia lebih dari 36 tahun yang berjumlah sebanyak 26 orang atau 36,11%.

5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin adalah suatu konsep analisis yang digunakan untuk mengidentifikasi perbedaan laki-laki dan perempuan dilihat dari sudut non-biologis. Identitas umum responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.2
 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	49	68,06
2	Perempuan	23	31,94
Jumlah		72	100

Sumber: Olah Data Peneliti, 2016

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui dari 72 responden sebagai karyawan yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 49 orang atau sebesar 68,06%, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 23 orang atau sebesar 31,94%. Hal ini menunjukkan bahwa responden mayoritas adalah laki-laki.

5.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Kondisi tingkat pendidikan menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan (kepuasan). Untuk itu pemimpin harus mengetahui cara meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan melihat latar belakang pendidikan karyawan itu sendiri. Adapun tingkat pendidikan responden dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5.3
Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
S2	6	8,33
S1	38	52,78
D3	19	26,39
SLTA	9	12,50
Jumlah	72	100

Sumber: Olah Data Peneliti, 2013

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa pendidikan responden di dominasi oleh S1 yang berjumlah 38 orang atau 52,78%, selanjutnya D3 berjumlah 19 orang atau 26,39%, sedangkan untuk SLTA berjumlah 9 orang atau 12,50% dan S2 berjumlah 6 orang atau 8,33%. Dengan demikian dari tingkat pendidikan yang bermacam-macam ini akan mampu memberikan informasi terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan di lokasi penelitian.

5.2 Deskripsi Hasil Penelitian

Data yang disajikan ini berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan di PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Bangkinang. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan data tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Bangkinang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

a. Kepuasan Kerja

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian, pertama kali dilakukan terhadap variabel kepuasan kerja. Analisa terhadap kepuasan kerja karyawan penting dilakukan, karena kepuasan kerja tersebut merupakan faktor yang diyakini dapat mendorong dan mempengaruhi semangat kerja karyawan. Keberhasilan seorang karyawan dalam bekerja, akan secara langsung mempengaruhi prestasi kerjanya di kemudian hari. Analisis ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran mengenai jawaban responden terhadap item-item yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja. Adapun analisis deskriptif yang dilakukan terhadap variabel kepuasan kerja dengan 10 butir pernyataan disajikan pada uraian berikut ini.

1. Pekerjaan Itu Sendiri

Yang dimaksud dengan Pekerjaan Itu Sendiri dalam hal ini adalah dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab. Tanggapan responden tentang Pekerjaan Itu Sendiri di PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Bangkinang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5.4

Tanggapan Responden tentang “Tugas yang diberikan perusahaan kepada saya menarik dan sesuai dengan kemampuan saya”

Jawaban	Bobot Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	25	34,7 %
Setuju	4	34	47,2 %
Kurang Setuju	3	5	6,9 %
Tidak Setuju	2	8	11,1 %
Sangat Tidak Setuju	1	0	0 %
Jumlah		72	100 %

Melalui 5 jawaban dan 5 bobot skor jawaban, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) ada 25 orang (34,7%), responden yang menjawab setuju (skor 4) ada 34 orang (47,2%), responden yang menjawab kurang setuju (skor 3) ada 5 orang (6,9%), responden yang menjawab tidak setuju (skor 2) ada 8 orang (11,1%), dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1). Sehingga diperoleh kesimpulan bahwa karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Bangkinang setuju dengan pernyataan “Tugas yang diberikan perusahaan kepada saya menarik dan sesuai dengan kemampuan saya”.

Tabel 5.5
Tanggapan Responden tentang “Pekerjaan yang diberikan merupakan kesempatan belajar dan menerima tanggung jawab”

Jawaban	Bobot Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	22	30,6 %
Setuju	4	24	33,3 %
Kurang Setuju	3	17	23,6 %
Tidak Setuju	2	9	12,5 %
Sangat Tidak Setuju	1	0	0 %
Jumlah		72	100 %

Melalui 5 jawaban dan 5 bobot skor jawaban, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) ada 22 orang (30,6%), responden yang menjawab setuju (skor 4) ada 24 orang (33,3%), responden yang menjawab kurang setuju (skor 3) ada 17 orang (23,6%), responden yang menjawab tidak setuju (skor 2) ada 9 orang (12,5%), dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1). Sehingga diperoleh kesimpulan bahwa karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Bangkinang setuju dengan pernyataan “Pekerjaan yang diberikan merupakan kesempatan belajar dan menerima tanggung jawab”.

PT. Adira Multi Finance Cabang Bangkinang memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawannya.

2. Gaji

Gaji adalah sejumlah upah yang diterima dan tingkat di mana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi. Tanggapan responden tentang gaji yang diterima oleh karyawan di PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Bangkinang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5.6
Tanggapan Responden tentang “Saya puas dengan gaji yang diberikan perusahaan”

Jawaban	Bobot Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	26	36,1 %
Setuju	4	19	26,4 %
Kurang Setuju	3	16	22,2 %
Tidak Setuju	2	9	12,5 %
Sangat Tidak Setuju	1	2	2,8 %
Jumlah		72	100 %

Melalui 5 jawaban dan 5 bobot skor jawaban, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) ada 26 orang (36,1%), responden yang menjawab setuju (skor 4) ada 19 orang (26,4%), responden yang menjawab kurang setuju (skor 3) ada 16 orang (22,2%), responden yang menjawab tidak setuju (skor 2) ada 9 orang (12,5%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1) ada 2 orang (2,8%). Sehingga diperoleh kesimpulan bahwa karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Bangkinang sangat setuju dengan pernyataan “Saya puas dengan gaji yang diberikan perusahaan”.

Tabel 5.7

Tanggapan Responden tentang “Gaji karyawan menurut saya pantas dan selalu diberikan tepat waktu”

Jawaban	Bobot Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	20	27,8 %
Setuju	4	30	41,7 %
Kurang Setuju	3	17	23,6 %
Tidak Setuju	2	5	6,9 %
Sangat Tidak Setuju	1	0	0 %
Jumlah		72	100 %

Melalui 5 jawaban dan 5 bobot skor jawaban, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) ada 20 orang (27,8 %), responden yang menjawab setuju (skor 4) ada 30 orang (41,7 %), responden yang menjawab kurang setuju (skor 3) ada 17 orang (23,6 %), responden yang menjawab tidak setuju (skor 2) ada 5 orang (6,9%), dan tidak ada satupun responden yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1). Sehingga diperoleh kesimpulan bahwa karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Bangkinang setuju dengan pernyataan “Gaji karyawan menurut saya pantas dan selalu diberikan tepat waktu”.

Gaji yang diberikan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Bangkinang kepada karyawan diberikan sebulan sekali. Besar nilai yang diberikan pun kepada setiap karyawan nilainya tidak sama tergantung kehadiran karyawan atau pencapaian prestasi kerja tertentu.

3. Kesempatan Promosi

Kesempatan promosi adalah kesempatan karyawan untuk maju dalam organisasi. Tanggapan responden tentang kesempatan promosi yang dirasakan oleh karyawan di PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Bangkinang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5.8

Tanggapan Responden tentang “Perusahaan memberi kesempatan kepada saya untuk memiliki jenjang karir yang lebih tinggi”

Jawaban	Bobot Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	25	34,7 %
Setuju	4	27	37,5 %
Kurang Setuju	3	11	15,3 %
Tidak Setuju	2	8	11,1 %
Sangat Tidak Setuju	1	1	1,4 %
Jumlah		72	100 %

Melalui 5 jawaban dan 5 bobot skor jawaban, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) ada 25 orang (34,7%), responden yang menjawab setuju (skor 4) ada 27 orang (37,5%), responden yang menjawab kurang setuju (skor 3) ada 11 orang (15,3%), responden yang menjawab tidak setuju (skor 2) ada 8 orang (11,1%) dan responden yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1) ada 1 orang (1,4%). Sehingga diperoleh kesimpulan bahwa karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Bangkinang setuju dengan pernyataan “Perusahaan memberi kesempatan kepada saya untuk memiliki jenjang karir yang lebih tinggi”.

Tabel 5.9

Tanggapan Responden tentang “Promosi kenaikan jabatan dilakukan secara obyektif”

Jawaban	Bobot Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	32	44,4 %
Setuju	4	26	36,1 %
Kurang Setuju	3	7	9,7 %
Tidak Setuju	2	7	9,7 %
Sangat Tidak Setuju	1	0	0 %
Jumlah		72	100 %

Melalui 5 jawaban dan 5 bobot skor jawaban, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) ada 32 orang (44,4%), responden yang menjawab setuju (skor 4) ada 26 orang (36,1%), responden yang menjawab kurang setuju (skor 3) ada 7 orang (9,7%), responden yang menjawab tidak setuju

ada 7 orang (9,7%) dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Sehingga diperoleh kesimpulan bahwa karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Bangkinang sangat setuju dengan pernyataan “Promosi kenaikan jabatan dilakukan secara obyektif”

Kesempatan promosi diberikan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Bangkinang kepada karyawan yang dinilai berprestasi dan juga atas lamanya bekerja di perusahaan tersebut. Penilaian terhadap karyawan yang dipilih untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi dilakukan secara obyektif oleh atasan langsung karyawan tersebut.

4. Pengawasan

Pengawasan adalah kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Tanggapan responden pengawasan karyawan di PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Bangkinang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5.10

Tanggapan Responden tentang “Supervisor memberikan saran dan masukan sehingga membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan”

Jawaban	Bobot Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	21	29,2 %
Setuju	4	26	36,1 %
Kurang Setuju	3	16	22,2 %
Tidak Setuju	2	6	8,3 %
Sangat Tidak Setuju	1	3	4,2 %
Jumlah		72	100 %

Melalui 5 jawaban dan 5 bobot skor jawaban, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) ada 21 orang (29,2%), responden yang menjawab setuju (skor 4) ada 26 orang (36,1%), responden yang menjawab kurang setuju (skor 3) ada 16 orang (22,2%), responden yang menjawab tidak setuju (skor 2) ada 6 orang (8,3%), dan responden yang menjawab sangat tidak

setuju (skor 1) ada 3 orang (4,2%). Sehingga diperoleh kesimpulan bahwa karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Bangkinang setuju dengan pernyataan “Supervisor memberikan saran dan masukan sehingga membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan”.

Tabel 5.11
Tanggapan Responden tentang “Supervisor saya memberi dukungan, kepercayaan dan kebebasan dalam bekerja”

Jawaban	Bobot Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	16	22,2 %
Setuju	4	27	37,5 %
Kurang Setuju	3	20	27,8 %
Tidak Setuju	2	8	11,1 %
Sangat Tidak Setuju	1	1	1,4 %
Jumlah		72	100 %

Melalui 5 jawaban dan 5 bobot skor jawaban, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) ada 16 orang (22,2%), responden yang menjawab setuju (skor 4) ada 27 orang (37,5%), responden yang menjawab kurang setuju (skor 3) ada 20 orang (27,8%), responden yang menjawab tidak setuju (skor 2) ada 8 orang (11,1%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1) ada 1 orang (1,4%). Sehingga diperoleh kesimpulan bahwa karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Bangkinang setuju dengan pernyataan “Supervisor saya memberi dukungan, kepercayaan dan kebebasan dalam bekerja”.

Supervisor PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Bangkinang melakukan pengawasan sekaligus juga memberikan bantuan teknis dan dukungan berupa saran dan masukan sehingga membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu supervisor tersebut juga memberikan dukungan, kepercayaan dan kebebasan dalam bekerja kepada karyawan yang diawasinya.

5. Rekan Kerja

Rekan kerja yang dimaksud disini adalah tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial. Tanggapan responden tentang rekan kerja di PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Bangkinang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5.12
Tanggapan Responden tentang “Rekan kerja saya menyenangkan dan dapat diajak bekerja sama”

Jawaban	Bobot Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	20	27,8 %
Setuju	4	22	30,6 %
Kurang Setuju	3	19	26,4 %
Tidak Setuju	2	9	12,5 %
Sangat Tidak Setuju	1	2	2,8 %
Jumlah		58	100 %

Melalui 5 jawaban dan 5 bobot skor jawaban, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) ada 20 orang (27,8%), responden yang menjawab setuju (skor 4) ada 22 orang (30,6%), responden yang menjawab kurang setuju (skor 3) ada 19 orang (26,4%), responden yang menjawab tidak setuju (skor 2) ada 9 orang (12,5%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1) ada 2 orang (2,8%). Sehingga diperoleh kesimpulan bahwa karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Bangkinang setuju dengan pernyataan “Rekan kerja saya menyenangkan dan dapat diajak bekerja sama”.

Tabel 5.13

Tanggapan Responden tentang “Rekan kerja saya kompeten di bidangnya dan selalu siap membantu pekerjaan saya”

Jawaban	Bobot Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	16	22,2 %
Setuju	4	26	36,1 %
Kurang Setuju	3	24	33,3 %
Tidak Setuju	2	6	8,3 %
Sangat Tidak Setuju	1	0	0 %
Jumlah		58	100 %

Melalui 5 jawaban dan 5 bobot skor jawaban, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) ada 16 orang (22,2%), responden yang menjawab setuju (skor 4) ada 26 orang (36,1%), responden yang menjawab kurang setuju (skor 3) ada 24 orang (33,3%), responden yang menjawab tidak setuju (skor 2) ada 6 orang (8,3%), dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Sehingga diperoleh kesimpulan bahwa karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Bangkinang setuju dengan pernyataan “Rekan kerja saya kompeten di bidangnya dan selalu siap membantu pekerjaan saya”.

Karyawan-karyawan yang bekerja di PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Bangkinang menyenangkan dan dapat diajak bekerja sama. Karyawan-karyawan tersebut juga kompeten di bidangnya masing-masing dan selalu siap membantu pekerjaan karyawan lain yang memerlukannya.

Dari 10 butir pernyataan di atas juga dijabarkan dalam tabel 5.14 kesimpulan sebagai berikut:

Tabel 5.14

Kesimpulan Tanggapan Responden tentang Variabel Kepuasan kerja (X)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Skor
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1	
1.	Tugas yang diberikan perusahaan kepada saya menarik dan sesuai dengan kemampuan saya.	125	136	15	16	-	292
2.	Pekerjaan yang diberikan merupakan kesempatan belajar dan menerima tanggung jawab.	110	96	51	18	-	275
3.	Saya puas dengan gaji yang diberikan perusahaan.	130	76	48	18	1	273
4.	Gaji karyawan menurut saya pantas dan selalu diberikan tepat waktu.	100	120	51	10	-	281
5.	Perusahaan memberi kesempatan kepada saya untuk memiliki jenjang karir yang lebih tinggi.	125	108	33	16	1	283
6.	Promosi kenaikan jabatan dilakukan secara obyektif.	160	104	21	14	-	299
7.	Supervisor memberikan saran dan masukan sehingga membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan.	105	104	48	12	3	272
8.	Supervisor saya memberi dukungan, kepercayaan dan kebebasan dalam bekerja.	80	108	60	16	1	265
9.	Rekan kerja saya menyenangkan dan dapat diajak bekerja sama.	100	88	57	18	2	265
10.	Rekan kerja saya kompeten di bidangnya dan selalu siap membantu pekerjaan saya.	80	104	72	12	-	268
Jumlah		1115	1044	456	150	8	2773
Rata-rata		111,5	104,4	45,6	15	0,8	
Persentase (%)		40,21	37,65	16,44	5,41	0,29	100

Sumber: Olah Data Peneliti, 2016

Perhitungan skor pada tabel 5.14 di atas, mengacu pada pendapat yang dikemukakan Husein Umar (1999:225) bahwa perhitungan skor tiap komponen yang diteliti adalah dengan mengalihkan seluruh frekuensi data dengan nilai bobotnya.

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 72 orang. Pada setiap item pertanyaan mengenai kepuasan kerja, nilai jawaban terkecil adalah 1 dan nilai terbesar adalah 5. Item kuesioner atau pernyataan mengenai

kepuasan kerja sebanyak 10 item. Dengan demikian perhitungan skor terendah dan skor tertinggi adalah sebagai berikut:

- Skor terendah = $1 \times 10 \times 72 = 720$
- Skor tertinggi = $5 \times 10 \times 72 = 3600$

Jadi rentang skala untuk setiap kriteria adalah :

$$\frac{3600 - 720}{5} = 576$$

720	-	1296	=	Sangat Rendah
1297	-	1872	=	Rendah
1873	-	2448	=	Cukup Tinggi
2449	-	3024	=	Tinggi
3025	-	3600	=	Sangat Tinggi

Berdasarkan data pada tabel 5.14 tersebut, hasil skor total untuk kepuasan kerja pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Bangkinang sebesar 2773. Pada skala penilaian, skor tersebut berada pada rentang skala antara 2449 – 3024, yang termasuk dalam kategori “tinggi”. Hal ini secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja karyawan di PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Bangkinang terletak pada kategori tinggi.

b. Kinerja Karyawan

Analisis deskriptif terhadap variabel peneitian, yang kedua dilakukan terhadap variabel kinerja karyawan. Analisis ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran mengenai jawaban responden terhadap item-item yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Bangkinang.

Analisis mengenai variabel kinerja perlu dilakukan karena kinerja karyawan sangat penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Kinerja merupakan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang ditentukan oleh

instansi kepada karyawan sesuai dengan job atau tugas yang diberikan yang diberikan kepada masing-masing karyawan. Adapun analisis deskriptif yang dilakukan terhadap variabel kepuasan kerja dengan 12 butir pernyataan disajikan pada uraian berikut ini.

1. Kualitas

Kualitas (*Quality*) adalah hal yang menunjukkan proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan yang mendekati sempurna dan memenuhi tujuan kegiatan. Tanggapan responden tentang kualitas pekerjaan karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Bangkinang dapat dilihat pada Tabel 5.15 berikut.

Tabel 5.15
Tanggapan Responden tentang “Hasil pekerjaan saya selalu memenuhi standard kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan”

Jawaban	Bobot Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	29	40,3 %
Setuju	4	33	45,8 %
Kurang Setuju	3	10	19,9 %
Tidak Setuju	2	-	0 %
Sangat Tidak Setuju	1	-	0 %
Jumlah		72	100 %

Melalui 5 jawaban dan 5 bobot skor jawaban, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) ada 29 orang (40,3%), responden yang menjawab setuju (skor 4) ada 33 orang (45,8%), responden yang menjawab kurang setuju (skor 3) ada 10 orang (19,9%), dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju ataupun sangat tidak setuju. Sehingga diperoleh kesimpulan bahwa karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Bangkinang setuju bahwa hasil pekerjaan mereka selalu memenuhi standard kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 5.16

Tanggapan Responden tentang “Mutu atau kualitas yang baik dari hasil pekerjaan menurut saya penting”

Jawaban	Bobot Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	23	31,9 %
Setuju	4	26	36,1 %
Kurang Setuju	3	20	27,8 %
Tidak Setuju	2	3	4,2 %
Sangat Tidak Setuju	1	-	0 %
Jumlah		72	100 %

Melalui 5 jawaban dan 5 bobot skor jawaban, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) ada 23 orang (31,9%), responden yang menjawab setuju (skor 4) ada 26 orang (36,1%), responden yang menjawab kurang setuju (skor 3) ada 20 orang (27,8%), responden yang menjawab tidak setuju (skor 2) ada 3 orang (4,2%), dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Sehingga diperoleh kesimpulan bahwa karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Bangkinang setuju dengan pernyataan “Mutu atau kualitas yang baik dari hasil pekerjaan menurut saya penting”.

Mengenai kualitas pekerjaan, dapat disimpulkan bahwa hasil pekerjaan karyawan PT. Adira Multi Finance Cabang Bangkinang memenuhi standard kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan karena mutu atau kualitas yang baik dari hasil pekerjaan dianggap penting oleh karyawan tersebut.

2. Kuantitas

Selain dilihat dari segi kualitas pekerjaan, kinerja karyawan juga dilihat dari segi kuantitas pekerjaannya. Kuantitas (*Quantity*) adalah sejumlah hasil atau keluaran yang dinyatakan dalam nilai satuan, jumlah unit atau jumlah kegiatan. Tanggapan responden tentang kuantitas pekerjaan karyawan di PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Bangkinang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5.17
 Tanggapan Responden tentang “Menurut saya jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan juga penting”

Jawaban	Bobot Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	25	34,7 %
Setuju	4	29	40,3 %
Kurang Setuju	3	15	20,8 %
Tidak Setuju	2	2	2,8 %
Sangat Tidak Setuju	1	1	1,4%
Jumlah		72	100 %

Melalui 5 jawaban dan 5 bobot skor jawaban, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) ada 25 orang (34,7%), responden yang menjawab setuju (skor 4) ada 29 orang (40,3%), responden yang menjawab kurang setuju (skor 3) ada 15 orang (20,8%), responden yang menjawab tidak setuju (skor 2) ada 2 orang (2,8%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju ada 1 orang (1,4%). Sehingga diperoleh kesimpulan bahwa karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Bangkinang setuju bahwa menurut mereka jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan juga penting.

Tabel 5.18
 Tanggapan Responden tentang “Saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik walaupun jumlahnya cukup banyak”

Jawaban	Bobot Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	23	31,9 %
Setuju	4	29	40,3 %
Kurang Setuju	3	17	23,6 %
Tidak Setuju	2	2	2,8 %
Sangat Tidak Setuju	1	1	1,4%
Jumlah		72	100 %

Melalui 5 jawaban dan 5 bobot skor jawaban, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) ada 23 orang (31,9%), responden yang menjawab setuju (skor 4) ada 29 orang (40,3%), responden yang menjawab kurang setuju (skor 3) ada 17 orang (23,6%), responden yang menjawab tidak setuju (skor 2) ada 2 orang (2,8%), dan responden yang menjawab sangat tidak

setuju ada 1 orang (1,4%). Sehingga diperoleh kesimpulan bahwa karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Bangkinang setuju bahwa mereka selalu dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik walaupun jumlahnya cukup banyak.

Karyawan PT. Adira Multi Finance Cabang Bangkinang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik walaupun jumlahnya cukup banyak karena mereka menganggap jumlah pekerjaan yang dapat mereka selesaikan juga penting.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu (*Timeliness*) yang dimaksud disini adalah berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan atau suatu keluaran dapat dihasilkan pada awal waktu yang diinginkan, serta memaksimalkan waktu untuk kegiatan lain. Tanggapan responden tentang ketepatan waktu di PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Bangkinang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5.19
Tanggapan Responden tentang “Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan standar waktu yang diberikan”

Jawaban	Bobot Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	18	25,0 %
Setuju	4	23	31,9 %
Kurang Setuju	3	22	30,6 %
Tidak Setuju	2	7	9,7 %
Sangat Tidak Setuju	1	2	2,8 %
Jumlah		72	100 %

Melalui 5 jawaban dan 5 bobot skor jawaban, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) ada 18 orang (25,0%), responden yang menjawab setuju (skor 4) ada 23 orang (31,9%), responden yang menjawab kurang setuju (skor 3) ada 22 orang (30,6%), responden yang menjawab tidak setuju (skor 2) ada 7 orang (9,7%), responden yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1) ada 2 orang (2,8%). Sehingga diperoleh kesimpulan bahwa karyawan PT.

Adira Dinamika Multi Finance Cabang Bangkinang setuju bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan standar waktu yang diberikan.

Tabel 5.20
Tanggapan Responden tentang “Saya datang dan pulang bekerja tepat pada waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan”

Jawaban	Bobot Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	22	30,6 %
Setuju	4	20	27,8 %
Kurang Setuju	3	22	30,6 %
Tidak Setuju	2	8	11,1 %
Sangat Tidak Setuju	1	-	0 %
Jumlah		72	100 %

Melalui 5 jawaban dan 5 bobot skor jawaban, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) ada 22 orang (30,6%), responden yang menjawab setuju (skor 4) ada 20 orang (27,8%), responden yang menjawab kurang setuju (skor 3) ada 22 orang (30,6%), responden yang menjawab tidak setuju (skor 2) ada 8 orang (11,1%), dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Sehingga diperoleh kesimpulan bahwa karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Bangkinang memiliki jumlah yang sama untuk pernyataan sangat setuju dan kurang setuju untuk datang dan pulang bekerja tepat pada waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Mengenai ketepatan waktu karyawan PT. Adira Multi Finance Cabang Bangkinang umumnya karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan standar waktu yang diberikan, tetapi mengenai waktu waktu pulang, ada karyawan yang pulang lebih lambat karena harus menyelesaikan pekerjaannya.

4. Efektivitas

Efektivitas pekerjaan yang dimaksud disini adalah hal yang menunjukkan penggunaan sumber daya organisasi seperti manusia, dana, teknologi dan material secara maksimal untuk mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya. Tanggapan responden tentang efektifitas pekerjaannya di PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Bangkinang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5.21
Tanggapan Responden tentang “Saya dapat membagi waktu dengan baik sehingga saya tidak perlu lembur untuk menyelesaikan pekerjaan”

Jawaban	Bobot Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	16	22,2 %
Setuju	4	23	31,9 %
Kurang Setuju	3	26	36,1 %
Tidak Setuju	2	5	6,9 %
Sangat Tidak Setuju	1	2	2,8%
Jumlah		72	100 %

Melalui 5 jawaban dan 5 bobot skor jawaban, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) ada 16 orang (22,2%), responden yang menjawab setuju (skor 4) ada 23 orang (31,9%), responden yang menjawab kurang setuju (skor 3) ada 26 orang (36,1%), responden yang menjawab tidak setuju (skor 2) ada 5 orang (6,9%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1) ada 2 orang (2,8%). Sehingga diperoleh kesimpulan bahwa karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Bangkinang kurang setuju bahwa mereka dapat membagi waktu dengan baik sehingga mereka tidak perlu lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Tabel 5.22

Tanggapan Responden tentang “Uraian tugas didefinisikan secara jelas dan terstruktur sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan efektif”

Jawaban	Bobot Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	24	33,3 %
Setuju	4	24	33,3 %
Kurang Setuju	3	16	22,2 %
Tidak Setuju	2	8	11,1 %
Sangat Tidak Setuju	1	-	2,8 %
Jumlah		72	100 %

Melalui 5 jawaban dan 5 bobot skor jawaban, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) ada 24 orang (33,3%), responden yang menjawab setuju (skor 4) ada 24 orang (33,3%), responden yang menjawab kurang setuju (skor 3) ada 16 orang (22,2%), responden yang menjawab tidak setuju (skor 2) ada 8 orang (11,1%), dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Sehingga diperoleh kesimpulan bahwa karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Bangkinang sebagian sangat setuju dan sebagian lagi setuju dengan pernyataan “Uraian tugas didefinisikan secara jelas dan terstruktur sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan efektif”.

Mengenai efektifitas kerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Bangkinang, dapat disimpulkan walaupun tugas telah didefinisikan secara jelas dan terstruktur akan tetapi masih banyak karyawan yang kurang efektif dalam membagi waktu sehingga harus lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya.

5. Kemandirian

Kemandirian yang dimaksud disini adalah pekerjaan dapat diselesaikan secara mandiri tanpa perlu diawasi. Tanggapan responden tentang kemandirian dalam bekerja di PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Bangkinang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5.23

Tanggapan Responden tentang “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan rekan kerja ataupun supervisor saya”

Jawaban	Bobot Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	18	25,0 %
Setuju	4	22	30,6 %
Kurang Setuju	3	27	37,5 %
Tidak Setuju	2	3	4,2 %
Sangat Tidak Setuju	1	2	2,8 %
Jumlah		72	100 %

Melalui 5 jawaban dan 5 bobot skor jawaban, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) ada 18 orang (25,0%), responden yang menjawab setuju (skor 4) ada 22 orang (30,6%), responden yang menjawab kurang setuju (skor 3) ada 27 orang (37,5%), responden yang menjawab tidak setuju (skor 2) ada 3 orang (4,2%), responden yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1) ada 2 orang (2,8%). Sehingga diperoleh kesimpulan bahwa karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Bangkinang kurang setuju bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan rekan kerja ataupun supervisor.

Tabel 5.24

Tanggapan Responden tentang “Saya tidak akan minta tolong untuk hal-hal yang masih dapat saya kerjakan sendiri”

Jawaban	Bobot Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	19	26,4 %
Setuju	4	25	34,7 %
Kurang Setuju	3	22	30,6 %
Tidak Setuju	2	5	6,9 %
Sangat Tidak Setuju	1	1	1,4 %
Jumlah		72	100 %

Melalui 5 jawaban dan 5 bobot skor jawaban, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) ada 19 orang (26,4%), responden yang menjawab setuju (skor 4) ada 25 orang (34,7%), responden yang menjawab kurang setuju (skor 3) ada 22 orang (30,6%), responden yang menjawab tidak setuju (skor 2) ada 5 orang (6,9%), responden yang menjawab sangat tidak setuju

(skor 1) ada 1 orang (1,4%). Sehingga diperoleh kesimpulan bahwa karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Bangkinang setuju bahwa mereka tidak akan minta tolong untuk hal-hal yang masih dapat saya kerjakan sendiri.

Mengenai kemandirian dalam bekerja, Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Bangkinang bertekad untuk tidak akan minta tolong untuk hal-hal yang masih dapat dikerjakannya sendiri, walaupun kenyataannya masih banyak yang menyelesaikan pekerjaannya dengan bantuan rekan kerja ataupun supervisornya.

6. Kemampuan Bekerjasama

Untuk pekerjaan yang berat atau sulit, pekerjaan tersebut harus diselesaikan bersama-sama dengan karyawan yang lain atau disebut dengan *team work*. Untuk itu seorang karyawan juga dituntut memiliki kemampuan bekerjasama yang baik. Tanggapan responden tentang kemampuan bekerja sama di PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Bangkinang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5.25
Tanggapan Responden tentang “Saya tidak mengalami kesulitan berarti untuk bekerjasama dengan rekan kerja saya”

Jawaban	Bobot Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	24	33,3 %
Setuju	4	22	30,6 %
Kurang Setuju	3	18	25,0 %
Tidak Setuju	2	8	11,1 %
Sangat Tidak Setuju	1	-	0 %
Jumlah		72	100 %

Melalui 5 jawaban dan 5 bobot skor jawaban, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) ada 24 orang (33,3%), responden yang menjawab setuju (skor 4) ada 22 orang (30,6%), responden yang menjawab kurang setuju (skor 3) ada 18 orang (25,0%), responden yang menjawab tidak

setuju (skor 2) ada 8 orang (11,1%), dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Sehingga diperoleh kesimpulan bahwa karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Bangkinang setuju bahwa mereka tidak mengalami kesulitan berarti untuk bekerjasama dengan rekan kerjanya.

Tabel 5.26
 Tanggapan Responden tentang “Saling membantu antara rekan kerja menurut saya adalah hal yang menyenangkan”

Jawaban	Bobot Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	22	30,6 %
Setuju	4	22	30,6 %
Kurang Setuju	3	20	27,8 %
Tidak Setuju	2	8	11,1 %
Sangat Tidak Setuju	1	-	0 %
Jumlah		72	100 %

Melalui 5 jawaban dan 5 bobot skor jawaban, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) ada 22 orang (30,6%), responden yang menjawab setuju (skor 4) ada 22 orang (30,6%), responden yang menjawab kurang setuju (skor 3) ada 20 orang (27,8%), responden yang menjawab tidak setuju (skor 2) ada 8 orang (11,1%), dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Sehingga diperoleh kesimpulan bahwa karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Bangkinang ada yang sangat setuju dan ada yang setuju bahwa saling membantu antara rekan kerja adalah hal yang menyenangkan.

Mengenai kemampuan bekerjasama, karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Bangkinang tidak mengalami kesulitan berarti untuk bekerjasama dengan rekan kerjanya karena menurut mereka saling membantu antara rekan kerja adalah hal yang menyenangkan.

Selanjutnya adalah kesimpulan tentang seluruh 12 butir pernyataan pada variabel kinerja ditunjukkan pada table 5.27 sebagai berikut:

Tabel 5.27
Kesimpulan Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja (Y)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1	
1.	Hasil pekerjaan saya selalu memenuhi standard kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan.	145	132	30	0	0	307
2.	Mutu atau kualitas yang baik dari hasil pekerjaan menurut saya penting.	115	104	60	6	0	285
3.	Menurut saya jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan juga penting.	125	116	45	4	1	291
4.	Saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik walaupun jumlahnya cukup banyak.	115	116	51	4	1	287
5.	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan standar waktu yang diberikan.	90	92	66	14	2	264
6.	Saya datang dan pulang bekerja tepat pada waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	110	80	66	16	0	272
7.	Saya dapat membagi waktu dengan baik sehingga saya tidak perlu lembur untuk menyelesaikan pekerjaan.	80	92	78	10	2	262
8.	Uraian tugas didefinisikan	120	96	48	16	0	280

	secara jelas dan terstruktur sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan efektif.						
9.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan rekan kerja ataupun supervisor saya.	90	88	81	6	2	267
10.	Saya tidak akan minta tolong untuk hal-hal yang masih dapat saya kerjakan sendiri.	95	100	66	10	1	272
11.	Saya tidak mengalami kesulitan berarti untuk bekerjasama dengan rekan kerja saya.	120	88	54	16	0	278
12.	Saling membantu antara rekan kerja menurut saya adalah hal yang menyenangkan.	110	88	60	16	0	274
Jumlah		1315	1192	705	118	9	3339
Rata-rata		109.58	99.33	58.75	9.83	0.75	
Persentase (%)		39,38	35,70	21,11	3,53	0,27	100

Sumber: Olah Data Peneliti, 2016

Perhitungan skor pada tabel 5.27 di atas, mengacu pada pendapat yang dikemukakan Husein Umar (1999:225) bahwa perhitungan skor tiap komponen yang diteliti adalah dengan mengalihkan seluruh frekuensi data dengan nilai bobotnya.

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 58 orang. Pada setiap item pertanyaan mengenai kinerja karyawan, nilai jawaban terkecil adalah 1 dan nilai terbesar adalah 5. Item kuesioner atau pernyataan mengenai kinerja karyawan sebanyak 12 item. Dengan demikian perhitungan skor terendah dan skor tertinggi adalah sebagai berikut:

- Skor terendah = $1 \times 12 \times 72 = 864$
- Skor tertinggi = $5 \times 12 \times 72 = 4320$

Jadi rentang skala untuk setiap kriteria adalah :

$$\frac{4320 - 864}{5} = 691$$

864	-	1555	=	Sangat Rendah
1556	-	2246	=	Rendah
2247	-	2937	=	Cukup Tinggi
2938	-	3628	=	Tinggi
3629	-	4320	=	Sangat Tinggi

Berdasarkan data pada tabel 5.27 tersebut, hasil skor total untuk kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Bangkinang sebesar 3339. Pada skala penilaian, skor tersebut berada pada rentang skala antara 2938 – 3628, yang termasuk dalam kategori “tinggi”. Hal ini secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Bangkinang terletak pada kategori tinggi.

5.3 Analisis Data

Data yang disajikan ini berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan di PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Bangkinang bertujuan untuk mendapatkan data tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan uji sebagai berikut:

5.3.1 Uji Regresi Sederhana

Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Bangkinang menggunakan analisis statistik dengan uji Regresi Linier Sederhana yang melibatkan variabel independen dan variabel bebas yaitu kepuasan kerja (X) dan kinerja (Y) sebagai variabel dependen. Hasil regresi seperti yang tercantum dalam tabel di bawah ini:

Tabel 5.28
Coefficients Kepuasan kerja Terhadap Kinerja
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.126	3.458		6.687	.000
	Kepuasan_Kerja	.603	.089	.631	6.808	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 5.28 juga menunjukkan kolom B pada Constant (a) adalah 23,126 sedangkan nilai Kepuasan Kerja (b) adalah 0,603 sehingga persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 23,126 + 0,603X$$

Dari hasil perhitungan diperoleh $b = 0,603$ bertanda positif yang berarti:

- Setiap kali variabel kepuasan kerja (X) bertambah satu, maka rata-rata variabel kinerja (Y) bertambah 0,603.
- Bila variabel kepuasan kerja (X) diketahui, maka kinerja (Y) dapat diperkirakan dengan cara memasukkan nilai tersebut ke dalam persamaan.

5.3.2 Koefisien Korelasi

Penggunaan koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengukur keeratan hubungan antara dua variabel menunjukkan kuat lemahnya pengaruh variabel independen (kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja) di PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Bangkinang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5.29
Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.631 ^a	.398	.390	4.63429

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil analisis regresi diatas diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,631. Nilai koefisien korelasi tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang kuat dan positif antara variabel independen (kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja) di PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Bangkinang sebesar 0,631.

Berdasarkan hasil *model summary* pada Tabel 5.29 diperoleh nilai *R-square* sebesar 0,398. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Bangkinang. Dalam penelitian ini kepuasan kerja memberikan pengaruh sebesar 39,8% , sedangkan sisanya 60,2% (100% - 39,8%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Dalam penelitian ini variabel kepuasan kerja mempengaruhi variabel kinerja sebesar 39,8% dan termasuk dalam kategori lemah. Hal ini disebabkan oleh peneliti hanya membatasi penelitian tentang kepuasan kerja. Jika variabel kepuasan kerja ini didukung oleh variabel lain seperti motivasi, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan variabel lain maka akan meningkatkan pengaruh terhadap variabel kinerja hingga 100%.

5.3.3 Uji Signifikan (Uji t)

Pengujian ini dilakukan uji secara parsial data untuk mengetahui apakah variabel independen (kepuasan kerja) mempengaruhi variabel dependen (kinerja) di PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Bangkinang. Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji t atau t_{hitung} . Untuk itu perlu diadakan perbandingan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} . Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ yang artinya kemungkinan kesalahan yang ditolerir adalah 5%. Hasil pengujian t_{hitung} pada Tabel 5.28 menunjukkan nilai t_{hitung} 6,808 lebih besar dari t_{tabel} 1,9944 dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05, menunjukkan variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Bangkinang.



BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi sederhana, disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Bangkinang dengan nilai sebesar 0,631. Hal ini menunjukkan semakin baik kepuasan kerja yang diberikan maka akan semakin baik kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini, kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 39,8% atau termasuk dalam kategori lemah. Hal ini karena masih banyak faktor pendukung lain untuk meningkatkan kinerja karyawan seperti motivasi, lingkungan kerja, komitmen organisasi, kompensasi, dan lain-lain. Penelitian ini hanya membatasi pada kepuasan kerja saja, karena itulah pengaruh yang didapatkan hanya sebesar 39,8%.

6.2 Saran

Berdasarkan dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Bangkinang. Namun terdapat beberapa saran yang penulis berikan diantaranya adalah diharapkan kepada perusahaan agar mempertahankan kepuasan kerja yang diberikan kepada karyawan.

Tugas atau pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, pemberian gaji yang pantas dan tepat waktu, kesempatan promosi kenaikan jabatan yang dilakukan secara obyektif, pengawasan yang bersifat mendukung pekerjaan, dan

rekan kerja yang kompeten dan siap membantu terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Bangkinang.

Sehingga dengan tercapainya kepuasan kerja yang baik akan menarik orang-orang yang potensial atau berkualitas untuk bergabung dengan perusahaan, mempertahankan karyawan yang berprestasi, meraih keunggulan kompetitif, dan memotivasi karyawan dalam meningkatkan produktivitas atau mencapai tingkat produktivitas yang tinggi.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk memperluas variabel penelitian ataupun tidak hanya meneliti diperusahaan yang sama namun melakukan penelitian di perusahaan lain yang membahas variabel kepuasan kerja dan variabel kinerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Anas Sudijono. 2004. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Anoraga, Panji. 2006. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, Moh. 2008. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Danim, Sudarwan. 2008. *Kinerja Staf dan Organisasi*, Cetakan ke-1, Jakarta: CV. Pustaka Setia.
- Dharma, Surya. 2011. *Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fadly, UM., Martini, N., & Diana, N. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Universitas Singaperbangsa Kerawang. *Jurnal Manajemen Vol.09 No.2 Januari 2012*.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Hasan, Iqbal. 2002, *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Jones, Palm. 2002. *Buku Pintar Manajemen Kinerja*. Terjemahan Anthony R. Indra. Jakarta: Metalexia Publishing & PT Qreator Tata Qarakter.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mahdi, M.R.M., Djudi, M., & Iqbal, M. 2015. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 28 No. 1 November 2015*.
- Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Resdakarya.
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survei Diagnosis Organisasional, Konsep dan Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Miswan. 2012. Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen Pegawai Negeri Sipil pada Universitas Swasta di Kota Bandung. *Jurnal Penelitian Pendidikan. Vol. 13 No.2 Oktober 2012*. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Rahadi, Dedi Rianto. 2010. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tunggul Mandiri Publishing.

- Rivai, V., & Sagala, E.J. 2009. *Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Pers.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Grasindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Gramedia.
- Saputra, A.T., Bagia, I.W., & Yulianthini, N.N. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen Vol. 4 tahun 2016*.
- Siagian, Sondang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein. 1999. Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gramedia
- Wibowo, 2008. *Manajemen Kinerja*, Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

