

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NIAGA NUSA ABADI SUBANG

Rd. Ratih Hanawidjaya¹, Sindrawati², Nia Sumiati³, Rezky Afihtul Barokah⁴
^{1,2,3,4}Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Bandung

Corresponding Author: ¹rdratihhanawidjaya@stiabandung.ac.id, ²sindrawati@stiabandung.ac.id,
³nia.sumiati@stiabandung.ac.id, ⁴barokahra@stiabandung.ac.id

Article History

Received: 30-08-2022

Revised: 18-09-2022

Accepted: 02-10-2022

Keywords:

Kepuasan Kerja, Kinerja

ABSTRAK:

Tujuan penelitian ini untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji tentang kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Niaga Nusa Abadi Subang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode explanatory research sebagai upaya mengumpulkan informasi dengan menggunakan instrumen penelitian. Analisa ini terdiri dari analisis deskriptif dan analisis inferensial menggunakan analisis regresi sederhana (Simple Linear Regression). Subjek dalam penelitian ini merupakan karyawan pada PT Niaga Nusa Abadi Subang sebanyak 65 karyawan laki-laki dan perempuan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan kinerja memiliki kategori yang baik sehingga perlu adanya optimalisasi dalam hal kepuasan kerja dan kinerja karyawan agar menuju yang lebih baik. Kemudian hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja ($p < 0.05$) dan t -hitung lebih besar dari t -tabel dengan total pengaruh sebesar 57,5% sedangkan 42,5% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi sekarang ini setiap perusahaan dituntut harus mampu mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Banyak faktor yang terkait dalam perbaikan kinerja perusahaan. Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah faktor sumber daya manusia (SDM).

Pengelolaan terhadap sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan sebuah perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional. Oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi (Handoko, 2018).

Dari faktor-faktor kepuasan kerja diatas dapat menjadi masukan bagi perusahaan untuk lebih mengembangkan perusahaannya. Kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dapat menunjang sikap karyawan untuk tetap setia pada perusahaan. Sama halnya dengan penempatan pekerjaan yang tepat dengan keahlian yang dimiliki, suasana dan lingkungan kerja yang mendukung, sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan, serta sikap pimpinan yang dapat memotivasi karyawannya. Kepuasan kerja cenderung berpusat pada kinerja karyawan. Kepuasan kerja akan memberikan efek atau dampak pada kinerja karyawan.

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian dari hasil pekerjaan, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja yang ada di dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting (Hasibuan, 2018).

Kemudian Sutrisno (2019) telah menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah yang berhubungan dengan imbalan yang diterima dalam pekerjaan dan berkaitan juga dengan faktor fisik dan psikologis. Maka dari itu tingkat kepuasan kerja di PT. Niaga Nusa Abadi Subang dinilai masih kurang. Namun untuk mewujudkannya bukanlah hal yang mudah dan permasalahannya terletak pada sumber daya manusia (SDM) yang ada di PT. Niaga Nusa Abadi Subang sehingga perusahaan ini harus dapat meningkatkan efisiensi mereka. Oleh sebab itu sangat dibutuhkan salah satunya yaitu kinerja karyawan yang tinggi agar perusahaan dapat mencapai lebih optimal. Kepuasan kerja mengekspresikan sejumlah kesesuaian antara harapan seseorang tentang pekerjaannya yang dapat berupa prestasi kerja yang diberikan oleh perusahaan dan imbalan yang diberikan atas pekerjaannya. Pada hakekatnya seseorang didorong untuk beraktivitas karena dia berharap bahwa hal tersebut akan membawa keadaan yang lebih baik memuaskan daripada keadaan sekarang.

Persaingan antar perusahaan merupakan suatu tantangan besar yang harus disikapi dan dihadapi dengan kemampuan manajemen perusahaan yang handal. Apabila hal ini dapat dilakukan maka perusahaan akan mendapatkan keunggulan bersaing. Kondisi demikian menuntut PT. Niaga Nusa Abadi Subang untuk terus meningkatkan kinerja karyawan melalui kondisi lingkungan kerja yang mendukung menciptakan komunikasi organisasi berjalan dengan baik, dan pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerjanya sehingga pada akhirnya dapat tercapai tujuan perusahaan.

Untuk melihat hasil atau mengukur kinerja karyawan di PT. Niaga Nusa Abadi Subang dengan menggunakan *Key Performance Indicator* (KPI). Dimana setiap poin atau indikator akan menghasilkan nilai total indikator tertinggi sebesar 5 dan nilai terendah adalah 1. Indikator ini ditentukan berdasarkan *job* deskripsi (*job description*) yang perusahaan lakukan berdasarkan divisi dan jabatan. Untuk bidang HR (*human resource*) setiap karyawan diukur tingkat kinerjanya seperti bagaimana tingkat absensinya, *turnover* nya, tingkat kepuasan karyawan dan kesehatan karyawan. Kemudian untuk bidang *finance* (keuangan) dapat dilihat bagaimana temuan audit internal dalam bidang *finance*, rata-rata ketersediaan *cash* perbulan, dan penyajian laporan keuangan yang tepat waktu. Kemudian untuk bidang *marketing* dapat dilihat bagaimana *market share* yang didapat oleh perusahaan dari *marketer* atau karyawan bagian pemasaran, pertumbuhan penjualan rokok yang dilakukan karyawan, dan rata-rata pendistribusian per *outlet* nya. Untuk bidang teknologi dapat dilihat dari kerja karyawan mengenai *uptime* sistem jaringan komputernya, kepuasan *user* atas penggunaan IT, jumlah cabang yang telah terkoneksi dengan jaringan *online*, dan jumlah *visitor* terhadap *website*.

Masalah yang timbul akhir-akhir ini adalah bagaimana perusahaan harus dapat terus meningkatkan kinerja karyawan mereka. Sebagai salah satu perusahaan yang telah lama

berdiri di industri distribusi PT. Niaga Nusa Abadi Subang harus mempertahankan karyawannya terlebih yang berkualitas dan potensial bagi pencapaian kinerja perusahaan yang optimal.

Kemudian berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti juga diperoleh bahwa kinerja karyawan PT. Niaga Nusa Abadi Subang saat ini dapat dikatakan rendah yang dilihat dari aspek lainnya. Hal ini dapat dilihat dari absensi karyawan yang semakin rendah.

Sesuai peraturan yang diberlakukan perusahaan bahwa toleransi absensi adalah batas diperbolehkannya karyawan tidak masuk kerja. Tingkat absensi karyawan tersebut dapat dilihat atas hasil perhitungan pada data sebelumnya dengan perhitungan tingkat absensi karyawan tersebut dihitung dengan menggunakan rumus yaitu tingkat absensi = jumlah absensi : jumlah karyawan x jumlah hari kerja x 100 % : jumlah hari kerja. Tingkat absensi karyawan pada PT. Niaga Nusa Abadi Subang menunjukkan angka yang buruk dimana tingkat rata-rata absensi yang terjadi pada tahun 2021 sebesar 5,61%. Tingkat absensi ini melebihi dari tingkat toleransi perusahaan sebesar 5%. Hal ini dapat berpengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin tinggi tingkat absensi akan dapat mempengaruhi rendahnya kinerja dari karyawan (Hasley dalam Handoko, 2018).

Berkaitan dengan tingkat kinerja maka ada faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut yaitu kepuasan karyawan itu sendiri yang telah mereka rasakan selama bekerja.

Ada banyak faktor yang menyebabkan karyawan merasa puas ketika bekerja seperti balas jasa yang adil dan layak. Ketika karyawan telah berhasil menjalankan tugasnya maka penghargaan dari perusahaan sangat penting. Selain itu, lingkungan dan suasana kerja menjadi faktor kepuasan kerja pada karyawan. Dimana lingkungan itu mendukung karyawan untuk berkembang dan memberikan kesempatan untuk meningkatkan *skills*nya. Berat dan ringan pekerjaan juga menjadi faktor yang perlu diperhatikan (Hasibuan, 2018).

Kepuasan kerja dirasakan menjadi sangat penting mempengaruhi perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan seperti produktivitas dan perputaran karyawan. Porter dan Lawler dalam Purba (2019) menyatakan bahwa kinerja karyawan akan meningkat apabila karyawan merasakan keadilan dan imbalan ekstrinsik (gaji dan promosi) dan imbalan intrinsik (perasaan terhadap apa yang telah dicapai) kondisi ini akan mengarah pada tingkat kepuasan yang tinggi. Ketidakpuasan kerja juga dapat menyebabkan seseorang mencari cara untuk menghindari pekerjaan. Menurut Sutrisno (2019) ada banyak faktor-faktor yang mempengaruhi ketidakpuasan karyawan dalam bekerja yaitu kebijakan perusahaan yang seringkali membuat karyawan merasa tertekan dengan tugas yang mana tidak membuat karyawan fleksibel. Kemudian keberadaan *supervisor* bisa menjadi faktor ketidakpuasan dimana *supervisor* selalu memberikan tekanan kepada karyawan dan membuat karyawan tersebut tidak berkembang. Kemudian gaji yang karyawan dapatkan sesuai dengan UMR Kabupaten Subang. Gaji atau upah kerja biasanya dibandingkan dengan jenis pekerjaan dan kualifikasi pendidikan serta pengalaman karyawan sebelumnya. Jika gaji tidak sesuai dengan hal tersebut maka karyawan akan merasa tidak puas dalam bekerja.

Pada tahun 2021 tingkat *turnover* atau jumlah karyawan yang mengundurkan diri berdasarkan data dari bagian personalia mencapai 7 karyawan dan bahkan meningkat juga ditahun berikutnya sehingga setiap tahunnya perusahaan selalu mengalami *turnover* karyawan.

PT. Niaga Nusa Abadi Subang juga berupaya menangani permasalahan tersebut agar kinerja karyawan menjadi lebih baik. Maka untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan memberlakukan upah premi kepada karyawan yang telah bisa menyelesaikan pekerjaannya melebihi target. Kelebihan target tersebut yang dijadikan dasar untuk menentukan bonus yang akan diterima oleh karyawan. Selain itu perusahaan juga memberikan kesempatan kepada karyawan yang berprestasi untuk memperoleh kenaikan

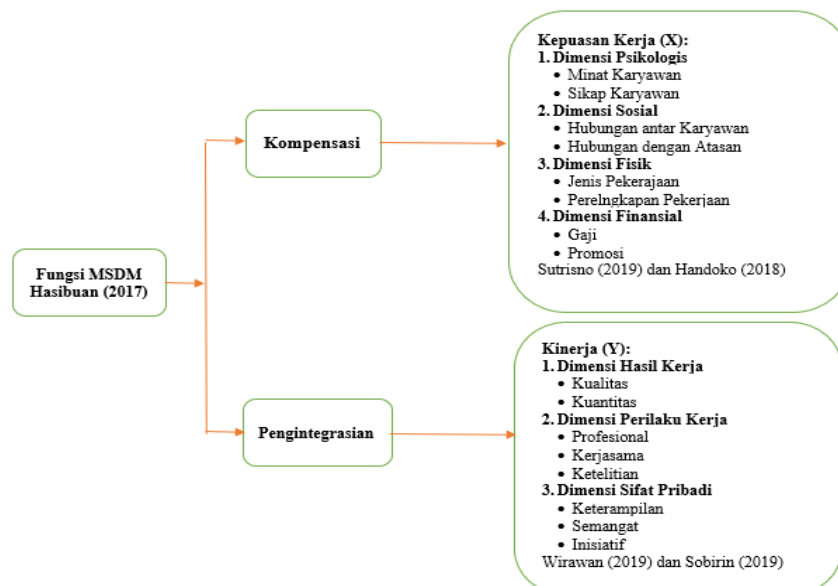
jabatan. Dalam hal ini karyawan bagian bawah dapat promosi menjadi *supervisi*, atau pengawas.

Selain itu juga berkaitan dengan penurunan kinerja, PT. Niaga Nusa Abadi Subang berupaya untuk mengimplementasikan program pelatihan karyawan agar karyawan bisa cepat belajar menyesuaikan dengan lingkungan kerja perusahaan dan memiliki kompetensi yang baik. Pelatihan yang diberikan oleh perusahaan berupa pelatihan bagaimana mendistribusikan produk rokok kesetiap *outlet* diberbagai daerah. Selain itu pelatihan khusus bidang pemasaran yaitu bagaimana mendapatkan pangsa pasar yang lebih besar dengan cara menjalin hubungan dengan *customer* dan mengadakan *event*. Dimensi fisik dengan indikator jenis pekerjaan dan perlengkapan pekerjaan serta dimensi finansial dengan indikator gaji dan promosi (Sutrisno dan Handoko,2019).

Rumusan masalah merupakan sebuah rancangan pertanyaan objektif mengenai masalah penelitian. Penelitian yang akan dilakukan ini memiliki beberapa rumusan masalah yang akan dijawab dalam penelitian lebih lanjut. Rumusan masalah tersebut yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana kepuasan kerja pada PT. Niaga Nusa Abadi Subang.
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Niaga Nusa Abadi Subang.
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Niaga Nusa Abadi Subang secara bersama-sama.

Untuk mengukur kepuasan kerja merupakan hal sangat penting sehingga dapat diketahui aspek mana yang paling penting maka menurut Handoko (2019:193) dan Sutrisno (2019:80) ada 4 dimensi beserta indikator untuk mengukur kepuasannya. Kemudian konsep kinerja karyawan ini menjadi masalah pokok yang ada dalam penelitian ini yang mana PT. Niaga Nusa Abadi Subang memiliki masalah dengan kinerja karyawannya sendiri. Maka dari itu studi secara empiris yang akan dilakukan dengan mengasumsikan bahwa kinerja karyawan ini berkaitan atau dipengaruhi oleh faktor kepuasan karyawan itu sendiri yang mana mereka telah rasakan ketika bekerja diperusahaan tersebut. Berikut konsep kerangka berpikir dalam penelitian ini :



Gambar 1.1.
Kerangka Pemikiran Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

LANDASAN TEORI

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian dari hasil pekerjaan, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja yang ada di dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting (Hasibuan, 2018).

Kemudian Sutrisno (2019) telah menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah yang berhubungan dengan imbalan yang diterima dalam pekerjaan dan berkaitan juga dengan faktor fisik dan psikologis. Oleh sebab itu sangat dibutuhkan salah satunya yaitu kinerja karyawan yang tinggi agar perusahaan dapat mencapai lebih optimal. Kepuasan kerja mengekspresikan sejumlah kesesuaian antara harapan seseorang tentang pekerjaannya yang dapat berupa prestasi kerja yang diberikan oleh perusahaan dan imbalan yang diberikan atas pekerjaannya. Pada hakekatnya seseorang didorong untuk beraktivitas karena dia berharap bahwa hal tersebut akan membawa keadaan yang lebih baik memuaskan daripada keadaan sekarang.

METODE PENELITIAN

Subjek penelitian adalah individu, benda, atau organisme untuk dijadikan sumber informasi yang dibutuhkan dalam pengumpulan data penelitian. Maka subjek dalam penelitian ini adalah karyawan. Objek yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Adapun penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Variabel independen atau variabel X adalah Kepuasan Kerja sedangkan variabel dependen atau variabel Y adalah Kinerja.

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Kuantitatif
2. Data Kualitatif

Untuk mendukung penelitian ini sehingga dapat menjawab rumusan masalah maka membutuhkan data dan perlu juga membedakan data tersebut berdasarkan jenisnya, yaitu data kualitatif yang merupakan data yang menunjukkan mutu kualitas sesuatu yang ada, baik proses, keadaan, peristiwa, kejadian dan lainnya yang dinyatakan kedalam bentuk pertanyaan atau berupa kata-kata dan data kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka-angka sebagai hasil pengukuran ataupun hasil observasi. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data yang bersifat kuantitatif seperti data jumlah karyawan yang ada di perusahaan PT. Niaga Nusa Abadi Subang. Selain itu, penelitian ini juga didukung dengan data kualitatif seperti hasil diskusi dengan salah satu karyawan perusahaan tersebut. Kemudian penelitian ini juga membutuhkan data kualitatif yang berupa jawaban persepsi dalam kuesioner yang akan disebarkan pada responden. Jenis penelitian yang dipakai adalah:

1. Penelitian Deskriptif
2. Penelitian Asosiatif

Data-data yang digunakan untuk mendukung penelitian ini berupa data sekunder yang berupa dokumen atau hasil administrasi arsip dari perusahaan yang diteliti. Kemudian sumber data utama penelitian ini merupakan data primer juga digunakan dalam penelitian ini hasil dari kuesioner atau instrumen penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Niaga Nusa Abadi Subang berjumlah 77 orang. Dalam penelitian ini sampel yang diteliti adalah sebanyak 65 orang. Oleh karena itu, sampel dari penelitian ini adalah karyawan PT. Niaga Nusa Abadi Subang.

Teori ukuran sampel yang digunakan yaitu dengan rumus Slovin, peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu informasi yang diperoleh pertama kali oleh peneliti menyangkut variabel yang menjadi tujuan utama peneliti.

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data menggunakan metode kuesioner adalah sehimpuan pertanyaan yang telah dirancang terlebih dahulu dimana responden diberi alternative pilihan jawaban yang sesuai dengan pendapatnya.

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu *random sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebar survey secara acak hingga jumlah sampel yang dibutuhkan terpenuhi. Survey adalah kegiatan pengumpulan data dari sebagian populasi (karyawan) yang pemilihannya dilakukan dengan menggunakan metode statistik tertentu.

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan merupakan aspek yang sangat penting dalam penelitian. Maka ada dua teknik yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. *Field Research* (Studi Lapangan)
 - a. Pengamatan (*Observation*)
 - b. Wawancara
 - c. Kuesioner
2. *Library Research* (Studi Kepustakaan)

Dalam penelitian ini alat ukur yang digunakan adalah kuesioner. Untuk mencari validitas, harus mengkorelasikan skor dari setiap pertanyaan dengan skor total seluruh pertanyaan. Jika memiliki korelasi lebih besar dari 0,3 maka dinyatakan valid tetapi jika koefisien korelasinya dibawah 0,3 maka dinyatakan tidak valid. Dalam mencari nilai korelasi, maka penulis menggunakan rumus *Pearson Product Moment*.

Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisa data statistik parametrik karena data yang diuji berbentuk interval. Statistik parametrik memerlukan terpenuhi banyak asumsi. Asumsi yang utama adalah data yang akan dianalisis harus berdistribusi normal. Selanjutnya dalam penggunaan salah satu test mengharuskan data homogeny, dalam regresi harus terpenuhi asumsi linearitas. Setelah data dikumpulkan, data diolah dengan menggunakan rumusan statistik dengan menggunakan *software* SPSS.

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar, maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Terdapat dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Sehubungan penelitian ini terdiri dari dua variabel, maka pengujian normalitas datanya juga untuk dua variabel tersebut.

Adapun uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas dalam penelitian ini adalah *Kolmogrov-Smirnov Z* yang merupakan angka *Z* yang dihasilkan dari teknik *Kolmogrov-Smirnov* untuk menguji kesesuaian data dengan suatu ditribusi tertentu, dalam hal ini distribusi normal. Angka ini biasanya merupakan laporan penelitian ketika membahas mengenai uji normalitas. Kemudian dalam analisis normalitas ini yang perlu diperhatikan adalah nilai *Asymp. (Sig. (2-tailed))*, merupakan nilai *p* yang dihasilkan dari uji hipotesis nol. Uji linearitas digunakan untuk menentukan kelinearan antara variabel yang dihubungkan.

Fungsi analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linear antara dua variabel. Korelasi tidak menunjukkan hubungan fungsional atau dengan kata lain analisis korelasi tidak membedakan antara variabel dependen dengan variabel independen

Agar hasil perhitungan koefisien korelasi dapat diketahui signifikan atau tidak signifikan maka hasil perhitungan dari statistik uji *t* (t_{hitung}) tersebut selanjutnya dibandingkan

dengan t_{tabel} . Tingkat signifikannya yaitu 5% ($\alpha=0,005$) dengan uji satu pihak dan derajat kebebasannya ($dk = n-2$), artinya jika hipotesis nol ditolak dengan taraf kepercayaan 95% maka kemungkinan bahwa hasil dari penarikan kesimpulan mempunyai kebenaran 95% dalam hal ini menunjukkan adanya hubungan (korelasi) yang meyakinkan (signifikan) antara dua variabel tersebut.

Regresi linear sederhana adalah selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. (Ghozali, 2015:82).

Analisis regresi jika adalah satu variabel akibat terikat tergantung pada satu atau lebih variabel bebas. Regresi linier didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Hubungan antar kedua variabel tersebut dicirikan melalui model matematik yang disebut model regresi. Dari model tersebut dapat dilakukan pengujian untuk melihat apakah pengaruh yang signifikan.

Uji T pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen yaitu kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependennya.

Menurut Ghozali (Reza, 2016:52), “Koefisien Determinan (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat”. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui berapa persen variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen. Nilai R^2 ini terletak antara 0 dan 1. Bila R^2 mendekati 0, berarti sedikit sekali variasi variabel dependen yang dapat diterangkan oleh variasi independen. Jika ternyata dalam penghitungan nilai R^2 sama dengan 0 maka ini menunjukkan bahwa variasi variabel dependen tidak bisa dijelaskan oleh variasi variabel independen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran data hasil tanggapan responden dapat digunakan untuk memperkaya pembahasan, melalui gambaran data tanggapan responden dapat diketahui bagaimana kondisi setiap indikator variabel yang sedang diteliti. Agar lebih mudah dalam menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, dilakukan kategorisasi terhadap skor tanggapan responden. Pengkategorian disusun menjadi lima kategori yaitu sangat baik, baik, cukup, tidak baik, dan sangat tidak baik.

Tanggapan responden pada Variabel Kepuasan Kerja (X) berada pada rentang penilaian antara 221-277. Nilai terbesar terdapat pada item pernyataan nomor 3 “Anda dapat menjalin hubungan kerja dengan sesama karyawan” dengan nilai skor sebesar 277 (sangat baik), sedangkan nilai terkecil terdapat pada item pernyataan nomor 15 “Anda mendapatkan promosi jabatan bekerja” dengan nilai 221 (cukup baik). Secara keseluruhan, nilai skor rata-rata tanggapan karyawan tentang kepuasan kerja adalah 255.75 dimana nilai ini berada pada rentang kategori yang baik.

Dapat dilihat tanggapan responden pada Variabel Kinerja (Y) berada pada rentang penilaian antara 173-290. Nilai terbesar terdapat pada item pernyataan nomor 1 “Anda dapat memberikan kualitas kerja yang baik” dengan nilai skor sebesar 290 (sangat baik), sedangkan nilai terkecil terdapat pada item pernyataan nomor 9 “Anda memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan” dengan nilai 173 (Cukup baik). Secara keseluruhan, nilai skor rata-rata tanggapan karyawan tentang kinerja adalah 248.83 dimana nilai ini berada pada rentang kategori yang baik.

Setelah diketahui profil responden yang terlibat dalam penelitian, penulis lanjutkan pengolahan data yaitu pengujian instrument penelitian., dimana uji instrumen penelitian dilakukan dengan cara melakukan uji validitas. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor jawaban setiap butir pertanyaan dengan jumlah skor variabel. Teknik korelasi yang digunakan adalah teknik korelasi *pearson product moment* sesuai dengan skala ukur data ordinal. Angka yang dipergunakan sebagai pembanding untuk melihat valid atau tidaknya suatu item. Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya indikator atau kuesioner dari masing-masing variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan r hitung dan r tabel. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pertanyaan dengan jumlah skor masing-masing variabel.

Adapun kriteria yang digunakan dalam menentukan valid tidaknya pertanyaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Tingkat signifikan 5% dari *degree of freedom* (df) = n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila $r_{hitung} < r_{tabel}$.

Hasil uji validitas pada angket penelitian ini harus membandingkan antara angka korelasi item dengan total korelasi yang diperoleh dengan angka r butir $> r$ tabel (Ghozali, 2013:45). Dikarenakan angka korelasi yang diperoleh dari setiap item indikator pernyataan Variabel Kinerja (Y) memiliki nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0.3) maka diputuskan signifikan dan memiliki validitas yang baik. Hasil uji validitas pada angket penelitian ini harus membandingkan antara angka korelasi item dengan total korelasi yang diperoleh dengan angka r butir $> r$ tabel (Ghozali, 2013:45). Dikarenakan angka korelasi yang diperoleh dari setiap item indikator pernyataan Variabel Kepuasan Kerja (X) dan Kinerja memiliki nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0.3) maka diputuskan signifikan dan memiliki validitas yang baik.

Kaidah pengujian:

1. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak valid.
2. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka valid.

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai korelasi tiap item pertanyaan dengan total skor yang diperoleh lebih besar dari $r_{tabel} = 0,3$ sehingga dapat dijelaskan bahwa item pertanyaan yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan dalam analisis data selanjutnya.

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi konstruk atau variabel penelitian. Untuk mengukur uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik *Cronbach's Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Alpha* $> r_{tabel}$. Hasil uji reliabelitas dalam penelitian ini:

Tabel 3.1.
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keputusan
Kepuasan Kerja (X)	0.932	Reliabilitas Baik
Kinerja (Y)	0.918	Reliabilitas Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Uji reliabilitas pada penelitian ini, menggunakan metode *Cronbach Alpha*.

Dimana menurut Bambang S. Soedibjo (2013:86) reliabilitas yang kurang dari 0,60 menunjukkan bahwa instrument dianggap kurang baik, apabila $> 0,7$ maka instrumen

dikategorikan layak dan apabila instrumen memiliki nilai > 0,8 maka instrumen tersebut dikatakan baik.

Berdasarkan perhitungan uji reliabilitas yang telah penulis lakukan. Diperoleh bahwa pada variabel Kepuasan Kerja (X) memiliki nilai *cronbach alpha* di atas 0.8 yaitu sebesar 0.932 ini berarti instrumen memiliki hasil yang reliabilitas yang baik, dan begitupun dengan Variabel Kinerja (Y) memiliki nilai *cronbach alpha* di atas 0.8 yaitu sebesar 0.918 ini berarti instrumen memiliki hasil reliabilitas yang baik, sehingga dapat disimpulkan instrumen atau angket ini termasuk kepada instrumen reliabel dan konsisten dan dapat di gunakan untuk dianalisis selanjutnya.

Hasil perhitungan *Method Of Successive Interval* (MSI) terhadap 65 responden untuk kuesioner variabel Kepuasan Kerja sebanyak 16 pernyataan dan untuk variabel kinerja karyawan sebanyak 18 pernyataan. Sebelum uji hipotesis perlu terlebih dahulu diperlukan perhitungan *Method of Successive Interval* (MSI), karena bertujuan untuk menaikkan data dari skala ordinal menjadi skala interval yang lazim. Digunakan bagi kepentingan analisis statistik parametrik serta untuk mengubah data agar memiliki sebaran normal.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusi secara normal atau tidak. Berdasarkan hasil perhitungan melalui SPSS diperoleh hasil uji normalitas sebagai berikut:

Tabel 3.2.

**Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandar dized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.39405690
Most Extreme Differences	Absolute Positive	.164
	Negative	-.086
Test Statistic		.164
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2021

Untuk kepentingan uji ini, yang perlu dibaca hanyalah 2 item paling akhir, nilai dari *Kolmogorov-Smirnov Z* dan *Monte Carlo. Kolmogorov-Smirnov Z* merupakan angka Z yang dihasilkan dari teknik *Kolmogorov-Smirnov* untuk menguji kesesuaian distribusi data dengan suatu distribusi tertentu, dalam hal ini distribusi normal.

Jika nilai sig < 0,05, maka tolak Ho artinya data tidak berdistribusi normal dan jika sig > 0,05, maka terima Ho artinya data berdistribusi normal.

1. Uji Normalitas Kepuasan Kerja

Dalam uji ini menghasilkan nilai menggunakan metode *Monte Carlo* untuk kepuasan kerja lebih besar dari nilai probabilitas (0,184>0,05) yang artinya terima Ho yang berarti data berdistribusi normal. Dengan demikian variabel kepuasan kerja berdistribusi normal.

2. Uji Normalitas Kinerja

Dalam uji ini menghasilkan nilai nilai *Test Statistic* untuk kinerja lebih besar dari nilai probabilitas ($0,342 > 0,05$) yang artinya terima H_0 yang berarti data berdistribusi normal. Dengan demikian variabel kinerja berdistribusi normal.

Uji linearitas digunakan untuk menentukan kelinieran antara variabel yang dihubungkan. Perhitungan statistik dalam analisis linier yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program SPSS. Hasil pengolahan data dalam penelitian ini ditampilkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.3.
Hasil Uji Linearitas
ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Kepuasan Kerja	Between	(Combined)	22.173	58	.382	1.871	.220
	Groups	Linearity	13.461	1	13.461	65.882	.000
		Deviation from Linearity	8.712	57	.153	.748	.744
	Within Groups		1.226	6	.204		
Total			23.399	64			

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel *output* tersebut, dapat dilihat pada kolom signifikansi yaitu diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05 yang artinya terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel Kepuasan Kerja(X) dengan variabel Kinerja (Y).

1. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai probabilitas 0,05 lebih kecil dari nilai Sig ($0,05 < Sig$), berarti model regresi linier.
2. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai probabilitas 0,05 lebih besar dari nilai Sig ($0,05 > Sig$), berarti model regresi tidak linier.

Berdasarkan Tabel Anova, diperoleh hasil nilai probabilitas lebih kecil daripada nilai Sig ($0,05 < 0,000$). Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel Kepuasan Kerja(X) dengan Kinerja (Y).

Berdasarkan hasil perhitungan melalui SPSS, diperoleh hasil analisis korelasi linier sederhana sebagai berikut:

Tabel 3.4.
Hasil Uji Korelasi
Correlations

		Kepuasan Kerja	Kinerja
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	0.758*
	Sig. (2-tailed)		0.000
	N	77	77
Kinerja	Pearson Correlation	0.758**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	77	77

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Lampiran Perhitungan SPSS 2021

Nilai koefisien korelasi antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja adalah sebesar 0,758. Angka ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi dengan kategori kuat. Pengkategorian ini didasarkan pada pengklasifikasian kategori korelasi *pearson*. Dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 artinya menunjukkan terdapat korelasi yang signifikan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja. Pada tabel di atas menunjukkan nilai yang diperoleh sebesar 0,758. Jika dikonfirmasi dengan tabel interpretasi koefisien korelasi nilai *r*, maka korelasi sebesar 0,758 berada pada tingkat 0,60- 0,799 yang berarti hubungan sangat kuat. Untuk membuktikan hipotesis terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y, dapat dilihat dari nilai signifikannya.

Berdasarkan tabel tersebut, analisis korelasi nilai probabilitas 0,05 lebih besar dari nilai Sig (0,05 > 0,000). Maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya signifikan. Terbukti bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan secara signifikan dengan kinerja.

Regresi linier sederhana adalah selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Perhitungan statistik dalam analisis linier yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program SPSS. Hasil pengolahan data dalam penelitian ini ditampilkan pada tabel berikut :

Tabel 3.5.
Analisis Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0.958	0.250		3.833	0.000
Kepuasan Kerja	0.692	0.075	0.758	9.238	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Lampiran Perhitungan SPSS 2021

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, diperoleh bentuk persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 0,958 + 0,692X + e$$

Nilai koefisien regresi pada variabel-variabel bebasnya menggambarkan apabila diperkirakan variabel bebasnya naik sebesar satu unit dan nilai variabel bebas lainnya diperkirakan konstan atau sama dengan nol, maka nilai variabel terikat diperkirakan bisa naik atau bisa turun sesuai dengan tanda koefisien regresi variabel bebasnya. Nilai konstanta sebesar 0,958 mengartikan bahwa jika Kepuasan Kerja dianggap nol (konstan) maka besaran rata-rata nilai koefisien Kinerja adalah sebesar 0,958 dengan slope yang positif.

Tanda koefisien regresi variabel bebas menunjukkan arah hubungan dari variabel yang bersangkutan dengan Kinerja. Koefisien regresi untuk variabel bebas X bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Kepuasan Kerja (X) dengan Kinerja (Y). Koefisien regresi variabel X sebesar 0,692 mengandung arti untuk setiap pertambahan Kepuasan Kerja (X) sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya Kinerja (Y) sebesar 0,692 satuan.

Berdasarkan hasil perhitungan melalui SPSS, diperoleh hasil uji signifikan (Uji T) sebagai berikut :

Tabel 3.6.
Hasil Uji Signifikansi (Uji T)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0.958	0.250		3.833	0.000
Kepuasan Kerja	0.692	0.075	0.758	9.238	0.000

a. Dependent Variabel: Kinerja

Sumber: Lampiran Perhitungan SPSS 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja adalah positif (nilai koefisien Kepuasan Kerja pada kolom B), disana tertulis 0,692 artinya ketika ada peningkatan Kepuasan Kerja maka akan meningkatkan Kinerja.

Kemudian penulis melakukan pengujian hipotesis menggunakan uji t yang memiliki ketentuan sebagai berikut:

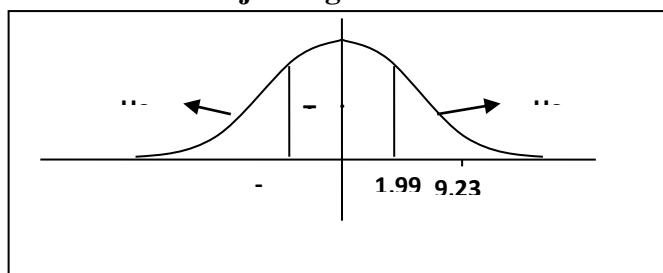
- Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ maka H_0 ada pada daerah penolakan, berarti H_a diterima atau ada pengaruh.
- Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ maka H_0 ada pada daerah penerimaan, berarti H_a ditolak atau tidak ada pengaruh.

Hipotesis :

H_0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

H_a : Terdapat pengaruh signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Gambar 3.1.
Uji T Signifikansi



Sumber : Lampiran Perhitungan SPSS 2021

Berdasarkan ketentuan yang telah dikemukakan sebelumnya, dimana diperoleh t-hitung sebesar 9,238 dan derajat bebas (n-k-1) atau 65-1-1 = 63 diperoleh angka t tabel 1,998 sehingga $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka terdapat pengaruh signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja dapat diterima.

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel

independen dalam menerangkan variabel dependennya. Berdasarkan hasil perhitungan melalui SPSS, diperoleh hasil koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 3.7.
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

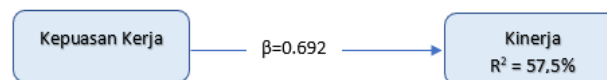
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758 ^a	.575	.569	.39717

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Lampiran Perhitungan SPSS 2021

Berdasarkan tabel di atas diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,575. Artinya ada pengaruh antara variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja sebesar 57,5% sedangkan sisanya 42,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak peneliti melibatkan dalam penelitian ini. Berdasarkan uraian di atas dapat dibuat kesimpulan uji hipotesis yang dijabarkan bahwa hipotesis dapat diterima karena terdapat pengaruh signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja.



Model Akhir Regresi Sederhana

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel evaluasi kepuasan kerja (X), menjelaskan bahwa kepuasan kerja di PT. Niaga Nusa Abadi Subang berada pada kategori baik dengan total skor 255.75. Skor tertinggi berada pada pernyataan “menunjukkan sikap kerja karyawan yang baik di PT. Niaga Nusa Abadi Subang”, “memiliki minat dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik di PT. Niaga Nusa Abadi Subang”, dan “memiliki pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kepribadian di PT. Niaga Nusa Abadi Subang”. Oleh karena itu, di PT. Niaga Nusa Abadi Subang perlu mempertahankan kepuasan kerja karyawan dengan cara memastikan bahwa sikap kerja karyawan baik, karyawan memiliki minat dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik, serta pekerjaan karyawan sesuai dengan minat dan kepribadian.

Sementara itu, skor terendah berada pada pernyataan “mendapatkan promosi jabatan bekerja di di PT. Niaga Nusa Abadi Subang”, “puas atas sistem promosi yang ada karena dilakukan secara transparan dan berdasarkan prestasi”, dan “mendapatkan gaji sesuai dengan ekspektasi dan upah minimal di PT. Niaga Nusa Abadi Subang”. Oleh karena itu, upaya yang perlu dilakukan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, di PT. Niaga Nusa Abadi Subang perlu memperhatikan dan mempertimbangkan promosi jabatan bagi karyawan, promosi dilakukan secara transparan dan berdasarkan prestasi, serta karyawan diberikan gaji yang sesuai dengan ekspektasi dan upah minimal.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel Kinerja (Y), menjelaskan bahwa kinerja karyawan di PT. Niaga Nusa Abadi Subang berada pada kategori baik dengan total skor 248.83. Skor tertinggi berada pada pernyataan “dapat memberikan kualitas kerja yang baik di PT. Niaga Nusa Abadi Subang”, “dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan kuantitas target yang ditentukan oleh di PT. Niaga Nusa Abadi Subang, dan dapat menghasilkan kuantitas pekerjaan yang maksimal”. Oleh karena itu, di PT. Niaga Nusa Abadi Subang perlu tetap memastikan bahwa karyawan dapat selalu memberikan kualitas kerja yang baik, dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan kuantitas target yang ditentukan perusahaan, dan dapat menghasilkan kuantitas pekerjaan yang maksimal.

Sementara itu, skor terendah diperoleh pada pernyataan “dapat melakukan kerja sama dengan tim ketika bekerja”, “mampu menyatakan tingkat kesesuaian hasil pekerjaan dengan baik”, dan “telah menjalin kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama”. Dengan demikian, di PT. Niaga Nusa Abadi Subang perlu memperbaiki kinerja karyawannya dengan cara meningkatkan kerja sama karyawan secara tim, memastikan kesesuaian hasil pekerjaan karyawan baik, dan meningkatkan kerjasama karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, didapatkan bahwa hasil t-hitung lebih besar dari t-tabel ($9,238 > 1,998$). Hal tersebut disimpulkan bahwa hipotesis diterima, yaitu terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi, diperoleh besaran pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja adalah sebesar 57.5%. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari Wijaya (2018), Damayanti dkk. (2018), serta Hamid dan Hazriyanto (2019), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil analisis mengungkapkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hubungan tersebut mengartikan bahwa semakin puas karyawan pada perusahaan, maka performa kerja dan hasil kerja yang ditunjukkan akan semakin baik. Kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan pengaruh yang baik juga pada kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat dibuat beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran kepuasan kerja karyawan pada PT. Niaga Nusa Abadi Subang memiliki kategori yang baik, namun perlu diperbaiki dalam hal kerjasama antar karyawan masih perlu diperhatikan.
2. Gambaran kinerja karyawan pada PT. Niaga Nusa Abadi Subang memiliki kategori yang baik, namun dalam hal inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan masih perlu diperhatikan karena belum optimal.
3. Hasil analisis regresi menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian hipotesis. Total pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Niaga Nusa Abadi Subang adalah sebesar 51.7%.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adha, Suhroji dan Wandu, Didi. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan ESDM Kabupaten Pandeglang. 2. (1).
- [2] Akdon dan Hadi, S (2014). Aplikasi Statistika dan Metode Penelitian untuk Administrasi dan Manajemen. Dewa Ruci: Cirebon.
- [3] Anwar, Rani. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organization Citizenship Behaviour (OCB) pada Kinerja Karyawan PT. HM Sampoerna, Tbk. Baturaja Timur Sumatra Selatan. 16. (2).
- [4] Arifin, Adisty Dewi dan Said, Laila Refiana. (2016). Pengaruh Dimensi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. 4. (3).
- [5] Arikunto, Suharsimi (2016). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Rineka Cipta: Jakarta
- [6] Azwar, Saifuddin. (2016). Metode Penelitian. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- [7] Bambang S.Soedibjo (2013). Pengantar Metode Penelitian. Universitas Nasional. Pasim:

- [8] Bandhaso, Mira Labi dan Paranoan, Natalia. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi di Perguruan Tinggi di Makassar. 1. (2).
- [9] Damayanti, Riski, dkk. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non-Medis RS. Islam Siti Khodijah Palembang). 15. (2).
- [10] Edison, Emron. Yohny Anwar, Imas komariyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta: Bandung
- [11] Ezeanyim, dkk. (2019). The impact of job satisfaction on employees performance in selected public enterprise in Awka, Anambra State. 19. (7).
- [12] Febriayana, Wanda. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kabhepe Cakra 2015. 2. (3).
- [13] Ghozali, Imam (2015). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Ketiga, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- [14] Handoko, T. Hani. (2018). Manajemen personalian dan sumber daya manusia (SDM). BPFE – Yogyakarta: Yogyakarta.
- [15] Hanifah, Noer. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif (Studi Pada Karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras Gresik. 4. (3).
- [16] Hasibuan, Malayu.S.P. (2018). Manajemen Dasar Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- [17] Henry Simamora, (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. STIE YKPN: Yogyakarta.
- [18] Indrawati, Ayu Desi. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan Rumah Sakit Swasta di Kota Makassar. 7. (2).
- [19] Irawan, Candra. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Rafi Kemajaya Abadi. Jurnal Manajemen Motivasi: Universitas Muhammadiyah Pontianak.
- [20] Kristianto, Dian. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. 20. (2).
- [21] Larenza, Vieono Dio dan Nirawati Lia. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (persero) Tbk. Kantor Cabang Utama Sidoarjo. 10. (1).
- [22] Lina, Budi Hartono Kusuma. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Survei Pada Perguruan Tinggi Swasta Di Wilayah Jakarta Barat). 17. (2).
- [23] Mangkunegara, Anwar Prabu. (2016). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Refika Aditama: Bandung.
- [24] Nasuka, dkk. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR BKK Semarang. 4. (1).
- [25] Purba, Deni Candra. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pada Perusahaan Umum Percetakan Republik Indonesia Cabang Manado. 7. (1).
- [26] Riduwan (2015). Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian. Alfabeta. Bandung.
- [27] Rizqi, Risa Opita. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pendekatan Kansei Engineering Perusahaan XYZ. 35. (1).
- [28] Robbins, Stephen P. (2007). Perilaku Organisasi. PT Indeks : Jakarta
- [29] Sari, Desria. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Puskopar Riau Pekan Baru. 2. (2).
- [30] Sari, Oxy Rindiatika. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- Dengan Organization Citizenship Behaviour Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PTPN X. Unit Usaha Pabrik Gula di Tulungagung). 64. (1).
- [31] Sanuddin, Florida Dessy Putri dan Widjojo, A.M Rosa. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Semen Tonasa. 25. (2).
- [32] Shaju. (2017). A study on Impact Job Satisfaction on Job Performance of Employee Working in Automobile Industry Punjab, India. 9. (1).
- [33] Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Alfabeta: Bandung.
- [34] Suliyanto. (2018). Metode Riset Bisnis, Penerbit Andi: Yogyakarta
- [35] Sujarweni, V. Wiratna. Statistik untuk Penelitian. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- [36] Sutrisno, Edy. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana: Jakarta.
- [37] Theodore, Ardalia dan Lilyana, Besti. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 3. (1).
- [38] Wardhana, Aditya. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Dapensi Dwikarya Bandung. 6. (4).
- [39] Wijaya, Iwan Kurnia. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Bukit Sanomas. 6. (2).
- [40] Wirawan. (2019). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM); Teori, Aplikasi dan Penelitian. Salemba Empat: Jakarta.