

ISSN. 1693-8224

JURNAL KEUANGAN DAN BISNIS

Vol. 10, No. 2, Oktober 2012

Analisis Pengaruh Kualitas Produk Laptop Axioo Terhadap Keputusan
Pembelian Konsumen Pada CV. Global Komputer
Rudyanto

Pengaruh Reputasi Underwriter, Reputasi Auditor, Umur Perusahaan, dan
Return on Equity Terhadap Tingkat Underpricing
Andy

Kinerja Aparat Pemerintah Daerah di Kota Palembang
Welly

Analisis Pengaruh Anggaran Terhadap Senjangan Anggaran dengan Informasi
Asimetri Sebagai Variabel Moderasi Pada Bidang Pendidikan di Palembang
Delfi Panjaitan

Analisis Pencatatan Aset Daerah Bangun Guna Serah (Studi Kasus di Badan
Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan)
Poppy Indirani dan Ayu Mahdalena

Analisis Pengaruh Tingkat Suku Bunga dan Jumlah Nasabah Terhadap Kredit
Gadai yang Disalurkan oleh Perum Pegadaian Cabang Ambon
Johanis Darwin Borolla

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero)
Wilayah S2JB Palembang
M.F.S. Sulistyawati

Evaluasi Penerapan Prinsip Matching Cost Against Revenue Pada Perusahaan
Intialam Buana Raya
Dewi Sri

**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Musi
Palembang**

ISSN 1693-82

JURNAL KEUANGAN DAN BISNIS

PENANGGUNG JAWAB:
Ketua STIE Musi Palembang

KETUA PENYUNTING :
Fransiska Soejono, S.E., M.Sc

PENYUNTING PELAKSANA:
Antonius Singgih Setiawan, S.E., M.Si
Lina, S.E., M.Si.
Kusmawati, S.E., M.Si., Ak
Dewi Sri, S.E., M.Si., Ak

TATA USAHA:
Dra. Natalia Maria Sri Kusniwati, S.S

ALAMAT REDAKSI:
Pusat Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Musi Palembang
Jl. Bangau No. 60 Palembang 30113
Telp/Fax (0711) 369728/ 321801

e-mail:
p4m@stiemusi.ac.id
p4m_stie_musi@yahoo.com

Terbit dua kali setahun setiap Maret dan Oktober

JURNAL KEUANGAN DAN BISNIS

Vol. 10, No. 2, Oktober 2012

Analisis Pengaruh Kualitas Produk Laptop Axioo Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada CV. Global Komputer Rudyanto.....	1 – 25
Pengaruh Reputasi <i>Underwriter</i>, Reputasi Auditor, Umur Perusahaan, dan <i>Return on Equity</i> Terhadap Tingkat <i>Underpricing</i> Andy.....	26 – 58
Pengaruh Karakteristik Tujuan Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah di Kota Palembang Welly.....	59 – 85
Analisis Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Senjangan Anggaran dengan Informasi Asimetri Sebagai Variabel Moderasi Pada Bidang Pendidikan di Palembang Delfi Panjaitan	86 – 108
Analisis Pencatatan Aset Daerah Bangun Guna Serah (Studi Kasus di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan) Poppy Indriani dan Ayu Mahdalena.....	109 – 145
Analisis Pengaruh Tingkat Suku Bunga dan Jumlah Nasabah Terhadap Kredit Gadai yang Disalurkan oleh Perum Pegadaian Cabang Ambon Johanis Darwin Borolla.....	146 – 166
Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah S2JB Palembang M.F.S. Sulistyawati.....	167 – 193
Evaluasi Penerapan Prinsip <i>Matching Cost Against Revenue</i> Pada Perusahaan Intialam Buana Raya Dewi Sri.....	194 – 231

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN P.T.
PLN (Persero) WILAYAH S2JB PALEMBANG

M.F.S. SULISTYAWATI⁷
Fransiska_lis@yahoo.com

ABSTRACT

The purpose of this researched is to find out how big is the effect of job satisfaction toward job performance. The more positive job satisfaction will definitely effect job performance. Quetionnaires were collected in 130 respondents. Data were analyzed using multiple regression. Sub variable of job satisfaction is 6 and job performance is 8. Totally it used 14 sub variables. 90% respondenst agree with job satisfaction, it means employees feel satisfy with their jobs. On the other hand, there is 90% respondents agree with job performance, it means employees made a good performance. The result regression of the research is : 0,60 (60%). There was significancy showed in : $0,00 < 0,05$ and positive correlation is : 0,867.

Keywords : *job satisfaction, job performance*

ABSTRAKSI

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menemukan seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kepuasan kerja tentunya akan memengaruhi kinerja karyawan. Kuisisioner dikumpulkan dari 130 responden. Data dianalisis menggunakan regresi berganda. Sub variabel dari kepuasan kerja sebesar 6 dan kinerja karyawan sebesar 8. Secara keseluruhan digunakan 14 sub variabel. 90% responden setuju dengan kepuasan kerja, yang berarti para pekerja merasa puas dengan pekerjaan mereka. Disisi lain, terdapat 90% responden setuju dengan kinerja karyawan, yang berarti para pekerja memiliki kinerja yang baik. Hasil regresi penelitian ini adalah sebesar 0,60 (60%). Terdapat signifikansi pada: $0,00 < 0,05$ dan korelasi positif sebesar: 0,867.

Kata Kunci : *kepuasan kerja, kinerja karyawan*

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi, kepuasan kerja pada karyawan sebagai penentu kesuksesan karyawan dalam bekerja, dapat dikatakan kepuasan kerja ada kaitannya dengan kinerja karyawan. Keluarnya karyawan dan tingkat absensi

⁷ M.F.S. Sulistyawati adalah dosen tetap di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Musi Palembang

karyawan lebih banyak disebabkan oleh ketidakpuasan terhadap kondisi kerja yang dikarenakan oleh beberapa hal antara lain : fasilitas-fasilitas yang disediakan tidak dinikmati oleh seluruh karyawan, suasana lingkungan kerja yang kurang mendukung. Konsekuensi dari kepuasan kerja dapat berupa meningkatnya atau menurunnya kinerja.

Luthans menyatakan bahwa : "kepuasan kerja karyawan dapat diukur dengan menggunakan lima dimensi yaitu pembayaran (upah atau gaji, promosi, penghargaan), lingkungan kerja, pekerjaan itu sendiri, supervisi (pengawasan), dan rekan kerja" (Luthans 2006:654).

Karyawan yang merasakan adanya kepuasan di dalam lingkungan kerjanya akan berpengaruh pada kinerjanya yang semakin produktif, tingkat kemangkiran dan keluar masuknya karyawan dapat ditekan dan karyawan siap menghadapi persaingan kinerja untuk semakin berprestasi dalam era globalisasi. Mathis mendefinisikan Kinerja adalah : "Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan, kinerja karyawan adalah hal-hal yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk : kuantitas output; kualitas output; jangka waktu output; kehadiran di tempat kerja; sikap kooperatif" (Mathis, 2002:78). Sedangkan Penilaian Kinerja menurut Mathis adalah : "Proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut" (Mathis, 2002:79). Kinerja sering disebut juga : " *Performance* istilah yang lain adalah *human output* yang dapat diukur dari *productivity, absence, turnover, citizenship, dan satisfaction*" (Robbins,2008:27).

P.T. PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Selatan, Jambi dan Bengkulu (S2JB) berlokasi di Jl. Kapten Rivai No.37 Palembang. P.T. PLN (Persero) Kantor Wilayah S2JB bertugas menampung seluruh laporan dari berbagai cabang untuk disampaikan ke kantor pusat PLN di Jakarta. Dalam sebuah organisasi, kepuasan kerja pada karyawan sebagai penentu kesuksesan karyawan dalam bekerja, dapat dikatakan kepuasan kerja ada kaitannya dengan kinerja karyawan. Tidak tercapainya target sebagai tanggung jawab dalam penyelesaian tugas, ketidaknyamanan karyawan di tempat kerja dan lain-lain disebabkan oleh ketidakpuasan terhadap kondisi kerja yang dikarenakan oleh beberapa hal antara lain : fasilitas-fasilitas yang disediakan tidak dinikmati oleh seluruh karyawan, suasana lingkungan kerja yang kurang mendukung. Konsekuensi dari kepuasan kerja dapat berupa meningkatnya atau menurunnya kinerja. P.T. PLN (Persero) bergerak dalam bidang pelayanan jasa bagi masyarakat maka diharapkan kinerja yang tinggi guna memuaskan pelanggan yaitu masyarakat di sekitar wilayah Sumatera Selatan, Jambi dan Bengkulu. Frekuensi pemadaman listrik yang sering terjadi, penanganan pelayanan kurang memuaskan karena meningkatnya kebutuhan masyarakat akan daya listrik sesuai dengan kemajuan teknologi yang berdampak pada daya penggunaan listrik, semua itu akan menuntut kesiapan karyawan di semua bidang untuk kinerja yang tinggi. Penilaian Kinerja karyawan sudah ada standarnya dan dari hasil wawancara bahwa penilaian kinerja karyawan berkisar antara : memuaskan dan cukup memuaskan. Penilaian dilakukan oleh atasan langsung dan dibantu oleh kepala

kepegawaian dan stafnya. Kinerja Karyawan pada PT PLN Kantor Wilayah S2JB di Palembang mengenai : disiplin, tanggung jawab, kerjasama, ketelitian, loyalitas, komunikasi, etika, hasil kerja, dikelompokkan menurut skala dari kurang memuaskan sampai dengan sangat memuaskan.

Kemudian informasi yang didapatkan dari internet 30 Juni 2009 bahwa selama tahun 2008 menderita rugi Rp 450 milyar (Sulastyo, P.T.PLN Kantor Wilayah S2JB worldnews.com.palembang, 30 Juni 2009). Sehubungan hal tersebut diharapkan tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan juga kinerja karyawan terhadap fasilitas dan dukungan perusahaan bagi karyawannya, yang kami jadikan responden 130 karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka dirumuskan bahwa : "Bagaimanakah Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan P.T.PLN Kantor Wilayah S2JB Palembang".

TELAAH TEORITIS

1. Kepuasan Kerja

Luthans menyatakan bahwa : "kepuasan kerja karyawan dapat diukur dengan menggunakan lima dimensi yaitu pembayaran (upah atau gaji, promosi, penghargaan), lingkungan kerja, pekerjaan itu sendiri, supervisi (pengawasan), dan rekan kerja" (Luthans 2006:654).

Karyawan yang merasakan adanya kepuasan di dalam lingkungan kerjanya akan berpengaruh pada kinerjanya yang semakin produktif, tingkat kemangkiran dan keluar masuknya karyawan dapat di tekan dan karyawan siap menghadapi persaingan kinerja untuk semakin berprestasi dalam era globalisasi.

Hasibuan mendefinisikan kepuasan kerja adalah : " Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan" (Hasibuan, 2003:202).

Pendekatan teori Luthans untuk mengukur kepuasan kerja ada 5 dimensi, yaitu : " **pertama** : pembayaran (upah atau gaji), yaitu balas jasa yang diberikan perusahaan pada karyawan atas prestasi kerjanya; **kedua** : promosi yaitu perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan jabatan; **ketiga** : pekerjaan itu sendiri yaitu untuk memperluas atau mengembangkan dari pekerjaan-pekerjaan individu; kesempatan untuk menerima tanggung jawab; **keempat** : supervisi/pengawasan yaitu kemampuan untuk memberikan bantuan dalam bentuk dukungan teknis dan perilaku; **kelima** : rekan kerja, tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial " (Luthans, 2006:243).

Teori dua faktor dari Herzberg menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan hal yang berbeda. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu : " *Satisfies* atau motivator dan *dissatisfies*" (Rivai, 2006:476; Luthans, 2006:243). *Satisfies* adalah : " Faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari : pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan" (Rivai, 2006:476). *Dissatisfies*

(*hygiene factors*) adalah :” Faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan kerja yang terdiri dari : gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan, jika tidak terpenuhi faktor ini karyawan tidak akan puas (Rivai, 2006:476; Luthans, 2006:283). Hasibuan mendefinisikan kepuasan kerja adalah :” Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan” (Hasibuan, 2003:202).

Locke memberikan definisi kepuasan kerja adalah :” Keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang” (Luthans, 2006:243). Terdapat tiga dimensi yang diterima secara umum dalam kepuasan kerja yaitu :” **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” (Luthans, 2006:243).

Pendekatan teori Luthans untuk mengukur kepuasan kerja ada 5 dimensi, yaitu :” **pertama** : pembayaran (upah atau gaji), yaitu balas jasa yang diberikan perusahaan pada karyawan atas prestasi kerjanya; **kedua** : promosi yaitu perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan jabatan; **ketiga** : pekerjaan itu sendiri yaitu untuk memperluas atau mengembangkan dari pekerjaan-pekerjaan individu; kesempatan untuk menerima tanggung jawab; **keempat** : supervisi/pengawasan yaitu kemampuan untuk memberikan bantuan dalam bentuk dukungan teknis dan perilaku; **kelima** : rekan kerja, tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial ” (Luthans, 2006:243).

Luthans juga mengatakan bahwa ada beberapa hasil kemungkinan yang berhubungan dengan kepemimpinan, meliputi :” Produktivitas, kepuasan bawahan dan kepentingan bawahan sebagai anggota organisasi dalam jangka panjang. Kepuasan kerja akan tercapai apabila bawahan merasa bahwa apa yang diperoleh dari hasil kerjanya telah memenuhi apa yang diharapkan atau melebihi harapan yang diinginkan” (Luthans, 2006:64).

Teori dua faktor dari Herzberg menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan hal yang berbeda. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu : “ *Satisfies* atau motivator dan *dissatisfies*” (Rivai, 2006:476; Luthans, 2006:243). *Satisfies* adalah :” Faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari : pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan” (Rivai, 2006:476). *Dissatisfies* (*hygiene factors*) adalah :” Faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan kerja yang terdiri dari : gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan, jika tidak terpenuhi faktor ini karyawan tidak akan puas (Rivai, 2006:476; Luthans, 2006:283).

2. Kinerja Karyawan, Tujuan dan Penilaian Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Mathis menyatakan Kinerja pada dasarnya adalah :“ apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut : Kemampuan bekerja sama, Disiplin, Tanggung jawab, Ketelitian, Loyalitas, Komunikasi, Etika” (Mathis, 2006:238)

Kinerja karyawan adalah :“Hal-hal yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk: kuantitas output; kualitas output; jangka waktu output; kehadiran di tempat kerja; sikap kooperatif. Sedangkan Penilaian Kinerja adalah: “Proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut” (Mathis, 2002:78-79).

Siagian menyatakan yang dimaksud dengan sistem Penilaian Prestasi Kerja dimana terdapat berbagai faktor yaitu : **Pertama;** Yang dinilai adalah manusia yang disamping memiliki kemampuan tertentu yang juga tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan; **Kedua;** Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolak ukur tertentu yang realistis, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang diterapkan secara obyektif; **Ketiga;** Hasil penilaian harus disampaikan kepada karyawan yang dinilai” dengan tiga maksud yaitu : a). Dalam hal penilaian tersebut positif menjadi dorongan kuat bagi karyawan yang bersangkutan untuk lebih berprestasi lagi dimasa yang akan datang sehingga kesempatan meniti karir lebih terbuka lagi baginya; b). Dalam hal penilaian tersebut bernilai negatif, karyawan yang bersangkutan mengetahui kelemahannya dan demikian dapat mengambil berbagai langkah yang diperlukan untuk mengatasi hal tersebut; c). Jika seseorang mendapat penilaian obyektif, kepadanya diberikan kesempatan untuk mengajukan kebenarannya sehingga pada akhirnya ia dapat memahami dan menerima hasil penilaian yang diperoleh. **Keempat;** Hasil penilaian yang dilakukan secara berkala itu terdokumentasikan dengan rapi dalam arsip kepegawaian setiap orang sehingga tidak ada informasi yang hilang, baik yang sifatnya menguntungkan ataupun merugikan karyawan; **Kelima;** Hasil Penilaian Prestasi Kerja setiap orang menjadi bahan yang selalu turut dipertimbangkan dalam setiap keputusan yang diambil mengenai mutasi karyawan, baik dalam arti promosi, alih tugas, alih wilayah, demosi, maupun dalam pemberhentian tidak atas permintaan sendiri,(Siagian, 2006:225).

b. Tujuan Penilaian Kinerja

Siagian (2006:227) menyimpulkan bahwa tujuan dari penilaian kinerja adalah :

- 1) untuk memberikan imbalan kinerja sebelumnya.
- 2) untuk memotivasi perbaikan kinerja pada waktu yang akan datang dan informasi-informasi yang diperoleh dari penilaian kinerja

dapat dimanfaatkan untuk penempatan, pemberian gaji, promosi, dan penempatan untuk tugas-tugas tertentu.

Penilaian kinerja hendaknya yang perlu diperhatikan (Rivai, 2004:321) adalah :

- 1) penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan, artinya sistem penilaian itu benar-benar menilai perilaku atau kerja yang mendukung kegiatan organisasi dimana karyawan itu bekerja.
- 2) Adanya standar pelaksanaan kerja dengan ukuran yang dipakai untuk menilai prestasi kerja tersebut hendaknya berhubungan dengan hasil-hasil yang diinginkan setiap pekerjaan. Standar pelaksanaan pekerjaan dijadikan alat ukur untuk prestasi kerja menggunakan validitas dan realibilitas.
- 3) Sistem penilaian yang praktis, mudah dipahami dan dimengerti serta digunakan baik oleh penilai maupun karyawan yang bersangkutan. Penilaian dapat dilakukan melalui pengamatan langsung dan tidak langsung.

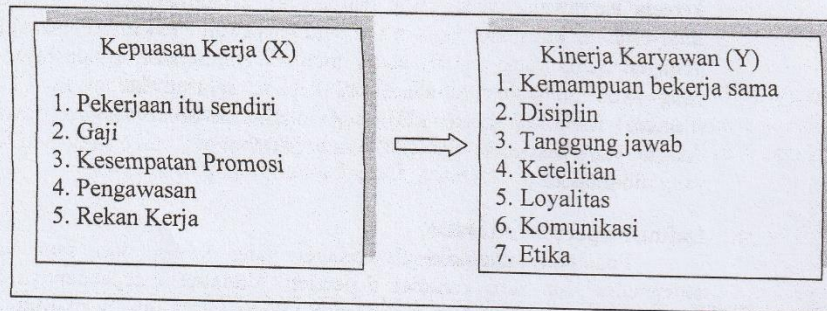
c. Penilai Kinerja Karyawan

Penilai Kinerja Karyawan biasanya dilakukan oleh Pejabat penilai yang bertindak sebagai atasan langsung dari karyawan dan bisa juga melalui suatu tim penilai yang telah ditentukan dan mempunyai keahlian untuk menilai dan menghitung penilaian, dapat dipercaya dan bersikap lebih obyektif dan biasanya dibantu oleh kepala kepegawaian serta stafnya (Sihotang,2007:187).

3. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap permasalahan yang akan diteliti, dan selanjutnya diuji kebenarannya berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan alat SPSS yaitu : "Kepuasan kerja berpengaruh positif dengan kinerja Karyawan P.T. PLN (Persero) Kantor Wilayah S2JB".

Pengujian hipotesis dan kelayakan model dilakukan dengan menggunakan uji t dan uji F. Menggunakan program SPSS. Kriteria penyimpulan hipotesis adalah sebagai berikut hasil pengujian hipotesis nol tidak dapat diterima jika nilai p value lebih besar dari tingkat signifikansi 5%. Hasil pengujian hipotesis nol diterima jika nilai p value lebih kecil dari tingkat signifikansi 5%.

Kerangka Berpikir :**Gambar 1**
Kerangka Berpikir**METODE PENELITIAN****1. Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini menyajikan analisis pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. Desain penelitian kausalitas atau asosiatif yang memberikan jawaban pada permasalahan yang bersifat hubungan, artinya penelitian yang mencari hubungan atau pengaruh antara satu variabel dengan atau terhadap satu atau lebih variabel lainnya (Ferdinand, 2006:4). Penelitian ini menggunakan hipotesis dan menggunakan data berdasarkan fakta yang telah dikumpulkan dari hasil jawaban responden sejumlah 130 orang Penelitian ini dilakukan pada P.T. PLN (Persero) Kantor Wilayah S2JB Palembang dan lokasi penelitiannya adalah Jalan Kapten A. Rivai No. 37 Palembang. Untuk menjawab pernyataan tentang : kepuasan kerja dan kinerja karyawan maka responden penelitian ini adalah seluruh karyawan P.T. PLN (Persero) Kantor Wilayah S2JB. Jumlah responden 130 karyawan yaitu karyawan bidang : SDM dan Organisasi; Perencanaan; Distribusi; Niaga dan Pelayanan Pelanggan; Keuangan; Komunikasi dan Hukum Administrasi; Audit. Penilaian kinerja karyawan pada P.T. PLN (Persero) Kantor Wilayah S2JB Palembang dilakukan oleh atasan langsung dan dibantu oleh kepala kepegawaian dan stafnya.

2. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data kualitatif yang dikuantitatifkan. Data dikumpulkan dengan menggunakan pernyataan. Semua pernyataan akan menggunakan skala Likert. Sumber data penelitian ini adalah responden yang menjadi populasi, maka data penelitian ini termasuk dalam jenis data primer.

3. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan kuesioner yang berupa pernyataan yang harus dipilih salah satu jawaban sebagai teknik pengumpulan datanya.

Kuesioner akan dibagikan langsung kepada responden dengan cara sensus. Tahap awal dalam pembagian kuesioner adalah menghubungi Kepala Bagian Personalia ataupun yang mewakili untuk meminta ijin penyebaran kuesioner kepada karyawan. Mekanisme penyebaran kuesioner adalah peneliti akan menyerahkan kuesioner kepada staf atau karyawan PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah S2JB yang dipilih untuk menjadi enumerator. Enumerator inilah yang akan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah S2JB, juga dilakukan observasi dan wawancara dengan yang mewakili Kabag. Bidang SDM untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan.

4. Definisi Operasional Data

Penelitian memiliki 2 variabel yang terdiri dari satu variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independennya adalah kepuasan kerja karyawan dan dependen kinerja karyawan. Berikut ini adalah uraian dari masing-masing variabel :

a. Variabel Kepuasan Kerja (X)

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Pengukuran variabel ini menggunakan konsep dari Luthans (2006:243) yang menggunakan 5 dimensi untuk mengukur kepuasan kerja, meliputi :

- 1) Pekerjaan itu sendiri, yaitu untuk memperluas atau mengembangkan dari pekerjaan-pekerjaan individu dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
- 2) Gaji, balas jasa yang diberikan perusahaan pada karyawan atas prestasi kerjanya.
- 3) Kesempatan Promosi, balas jasa yang diberikan perusahaan pada karyawan atas prestasi kerjanya.
- 4) Pengawasan, kemampuan untuk memberikan bantuan dalam bentuk dukungan teknis dan perilaku.
- 5) Rekan Kerja, yang mendukung yaitu rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial.

Variabel ini memiliki 6 item pertanyaan dengan skala Likert. Penjelasan skalanya adalah nilai 1 untuk jawaban sangat tidak setuju; nilai 2 untuk jawaban tidak setuju; nilai 3 untuk jawaban kurang setuju; nilai 4 untuk jawaban setuju, dan nilai 5 untuk jawaban sangat setuju.

b. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Variabel ini menggunakan 7 elemen kinerja karyawan sebagai dimensi pengukuran variabelnya. Elemen kinerja karyawan ini dikemukakan oleh Mathis (2006:238). Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen-elemen sebagai berikut :

- 1) Kemampuan bekerja sama
- 2) Disiplin

- 3) Tanggung jawab
- 4) Ketelitian
- 5) Loyalitas
- 6) Komunikasi
- 7) Etika

Variabel ini memiliki 7 item pertanyaan dengan skala Likert. Penjelasan skalanya adalah nilai 1 untuk jawaban sangat tidak setuju; nilai 2 untuk jawaban tidak setuju; nilai 3 untuk jawaban kurang setuju; nilai 4 untuk jawaban setuju, dan nilai 5 untuk jawaban sangat setuju.

Tabel 1
Instrumen Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Pernyataan
Kepuasan Kerja (Luthans, 2006)	1. Pekerjaan itu sendiri	1. memperluas atau mengembangkan dari pekerjaan-pekerjaan individu dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.	1
		2. Gaji	2. balas jasa yang diberikan perusahaan pada karyawan atas prestasi kerjanya
	3. Kesempatan	3. balas jasa yang diberikan perusahaan pada karyawan atas prestasi kerjanya.	3
	4. Promosi	4. kemampuan untuk memberikan bantuan dalam bentuk dukungan teknis dan perilaku	4
	5. Pengawasan Kerja	5. rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial	5-6
Kinerja Karyawan	1. Tanggung jawab	1. Tanggung jawab terhadap pekerjaan	7

	2. Komunikasi	2. Komunikasi dalam tugas	8-9
Mathis (2006)	3. Ketelitian & Ketepatan waktu dari hasil	3. Ketelitian dalam penyelesaian tugas	10
	4. Disiplin	4. Kehadiran di tempat kerja	11
	5. bekerja sama	5. Membantu dan memberi informasi	12
	6. Loyalitas	6. Pekerjaan yang menjadi pilihan dan merasa betah	13
	7. Etika	7. Menyelesaikan masalah pribadi dan pekerjaan sesuai prosedur	14

5. Metode Analisis Data

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas ini digunakan untuk menguji instrumen, agar instrumen tersebut dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuannya. Validitas sebuah alat ukur ditunjukkan dari kemampuannya mengukur apa yang seharusnya diukur (Usman,2006:287;Ferdinan,2006:18). Pengujian validitas dilakukan dengan analisa butir. Sebuah instrumen dikatakan valid, jika koefisien korelasinya $\geq 0,3$ dengan $\alpha 0,05$. Hasil angka dari koefisien korelasi kemudian di bandingkan dengan angka kritik tabel korelasi dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Apabila r hitung $>$ t tabel, maka butir pertanyaan yang digunakan valid. Sebaliknya apabila r hitung $<$ t tabel, maka butir pertanyaan yang digunakan tidak valid. Menggunakan koefisien korelasi spearman melalui program SPSS.

Uji reliabilitas adalah nilai yang menunjukkan konsistensi alat ukur dalam mengukur gejala yang sama (Usman,2006:289) Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya. Pengujian reliabilitas akan

menggunakan cronbach alpha. Kuisioner dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,60. Menggunakan reliability analysis melalui program SPSS.

6. Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik diperlukan dalam penelitian ini karena model penelitian yang digunakan adalah regresi. Oleh karena itu, data penelitian harus diuji dengan menggunakan uji asumsi klasik terlebih dahulu agar model regresi yang digunakan tidak bias atau tidak mengandung kesalahan. Uji asumsi klasik yang dilakukan terdiri dari:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual telah memiliki distribusi normal (Usman,2006:315).. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tes *kolmogorov-smirnov* dan plot probabilitas normal. Jika plot linear memperlihatkan data yang bergerak mengikuti garis linear diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas. Sedangkan kriteria pengujian dengan menggunakan tes *kolmogorov-smirnov* adalah sebagai berikut:

- 1) Jika sig. > 0,05, maka data berdistribusi normal.
- 2) Jika sig. \leq 0,05, maka data tidak berdistribusi normal.

Apabila dari hasil pengujian normalitas, diketahui bahwa data penelitian tidak berdistribusi normal, maka data yang tidak berdistribusi normal akan dikeluarkan dari penelitian agar data-data penelitian dapat berdistribusi normal. Data penelitian yang tidak normal akan diketahui dari tabel *casewise diagnostics*. *Casewise diagnostics* adalah data-data sampel yang dapat menimbulkan *error* dalam perhitungan sehingga data tersebut harus dikeluarkan dari penelitian. Menggunakan program SPSS.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Usman,2006:133,Umar:205). Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*, nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan ada atau tidaknya multikolinearitas adalah nilai *Tolerance* < 0,10 tidak terjadi multikolinearitas atau nilai *VIF* > 10 terjadi multikolinearitas.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (Usman,2006:134,Umar:207).. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Untuk

mendeteksi gejala autokorelasi, dapat digunakan uji Durbin-Watson. Menggunakan program SPSS. Ketentuan pengujian adalah sebagai berikut:

- 1) $1,65 < DW < 2,35 \rightarrow$ tidak ada autokorelasi.
- 2) $1,21 < DW < 1,65$ atau $2,35 < DW < 2,79 \rightarrow$ tidak dapat disimpulkan.
- 3) $DW < 1,21$ atau $DW > 2,79 \rightarrow$ terjadi autokorelasi.

d. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Usman,2006:135,Umar:216). Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan Menggunakan program SPSS dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- 1) Jika sig. $> 0,05$, maka tidak terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika sig. $\leq 0,05$, maka terjadi heterokedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 2
Validitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

Pernyataan				
Nomor (P1-P6)	Variabel	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X.P1	Pekerjaan itu sendiri	0.879	$> 0,412$	Valid
X.P2	Gaji	0.865	$> 0,412$	Valid
X.P3	Kesempatan Promosi	0.922	$> 0,412$	Valid
X.P4	Pengawasan	0.901	$> 0,412$	Valid
X.P5	Rekan Kerja (Kerjasama)	0.920	$> 0,412$	Valid
X.P6	Rekan Kerja (Persahabatan)	0.912	$> 0,412$	Valid

Sumber data primer yang diolah (lihat lampiran tabel analisis faktor)

Berdasarkan tabel 2. menunjukkan bahwa instrumen variabel kepuasan kerja dinyatakan valid konstruk yang kuat karena nilai r hitung berdasarkan hasil analisis faktor lebih besar dari r tabel yaitu berkisar antara $0,850 - 0,926 > 0,412$, maka dapat dijelaskan instrumen yang ada sesuai dengan konsep teori. (Puspowsito, 2006 : 116)

Tabel 3
Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan Nomor (P7-P14)	Variabel	R. Hitung	R. Tabel	Keterangan
Y.P7	Tanggung Jawab	0,856	> 0,306	Valid
Y.P8	Komunikasi (mutu)	0,884	> 0,306	Valid
Y.P9	Komunikasi (kesulitan tugas)	0,885	> 0,306	Valid
Y.P10	Ketelitian dan ketepatan waktu hasil kerja	0,916	> 0,306	Valid
Y.P11	Disiplin (kehadiran tepat waktu)	0,925	> 0,306	Valid
Y.P12	Kemampuan Bekerja sama	0,914	> 0,306	Valid
Y.P13	Loyalitas (betah di tempat kerja)	0,906	> 0,306	Valid
Y.P14	Etika (penyelesaian masalah sesuai prosedur/aturan)	0,915	> 0,306	Valid

Sumber data primer yang diolah (lihat lampiran tabel analisis faktor)

Berdasarkan tabel 3. menunjukkan bahwa instrumen variabel kepuasan kerja dinyatakan valid konstruk yang kuat karena nilai r hitung berdasarkan hasil analisis faktor lebih besar dari r tabel yaitu berkisar antara $0,850 - 0,925 > 0,306$, maka dapat dijelaskan instrumen yang ada sesuai dengan konsep teori, (Puspowarsito, 2006).

Tabel 4
Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja dan Kinerja

Pernyataan Nomor	Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria 0,70-0,90	Keterangan Hubungan yang erat (reliabel)
P1-P6	Kepuasan Kerja (X)	0,988	> 0,70	Reliabel
P7-P14	Kinerja (Y)	0,988	> 0,70	Reliabel

Sumber data primer yang diolah (lihat lampiran tabel realibilitas)

Berdasarkan tabel 4. hasil perhitungan reliabilitas menggunakan spss 16 menunjukkan bahwa instrumen variabel kepuasan kerja dan variabel kinerja

karyawan dinyatakan reliabel positif karena nilai r hitung berdasarkan hasil analisis reliabilitas lebih besar dari r tabel yaitu : $0,988 > 0,70$, maka dapat dijelaskan instrumen yang ada menunjukkan sebuah ukuran yang stabil dan konsisten mempunyai hubungan yang sangat erat, (Puspowarsito, 2006:116).

Uji terhadap model menunjukkan bahwa model ini cukup sesuai dengan data yang digunakan dalam penelitian seperti terlihat pada : tabel 5 bahwa variabel kepuasan kerja (X.p1-X.p6) ada hubungan linier dengan variabel kinerja (Y.p7-Y.p14) karena nilai F hitungnya sebesar $35,858 - 44,896$ lebih besar dari nilai F tabel sebesar $22,46$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, begitu juga pada : tabel 6 hasil pengujian kesesuaian model hipotesis tersebut bahwa rata-rata sebesar 60%-70% variabel kepuasan kerja (X.p1-X.p6) mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja (Y.p7-Y.p14) sedangkan sisanya 30% dipengaruhi faktor lain atau variabel lain diluar model ini, dua hipotesis tersebut menunjukkan signifikan dan linier karena p lebih kecil dari $0,05$.

Tabel 5
Hasil Pengujian Kesesuaian Model Hipotesis
Variabel Kepuasan Kerja dengan Variabel Kinerja

R	R ²	Adj. R ²	Standart Error	KD	Keterangan
0,829a	0,687	0,671	0,38704	67%	67% pengaruh kepuasan kerja dengan kinerja (hal tanggung jawab kerja sesuai uraian tugas)
0,798a	0,636	0,619	0,42026	61%	61% pengaruh kepuasan kerja dengan kinerja (hal komunikasi mutu hasil kerja)
0,806a	0,649	0,632	0,42650	63%	63% pengaruh kepuasan kerja dengan kinerja (hal komunikasi kesulitan kerja)
0,820a	0,672	0,632	0,43046	65%	63% pengaruh kepuasan kerja dengan kinerja (hal ketelitian dan ketepatan waktu hasil kerja)
0,817a	0,667	0,651	0,41959	65%	65% pengaruh kepuasan kerja dengan kinerja (hal disiplin hadir tepat waktu)
0,813a	0,660	0,644	0,42600	64%	64% pengaruh kepuasan kerja dengan kinerja (hal kemampuan kerjasama dengan atasan dan rekan kerja)
0,820a	0,672	0,656	0,41549	67%	67% pengaruh kepuasan kerja dengan kinerja (hal loyalitas tempat kerja)
0,810a	0,657	0,640	0,43641	64%	64% pengaruh kepuasan kerja dengan kinerja (hal prosedur penyelesaian permasalahan)

Sumber data primer yang diolah tabel model summary X_{p1-p6} - Y_{p7-14}

Tabel 6
Hasil Hipotesis secara simultan
Variabel Kepuasan Kerja dengan Variabel Kinerja

F Hitung	F Tabel (Df=6)	H ₀	H ₁	Sig 0,05	Keterangan
44.896	>22,46	Ditolak	Diterima	0,00<0,05	Kepuasan kerja ada hubungan linier dengan kinerja (hal tanggung jawab kerja sesuai uraian tugas)
35.858	>22,46	Ditolak	Diterima	0,00<0,05	Kepuasan kerja ada hubungan linier dengan kinerja (hal komunikasi mutu hasil kerja)
37.886	>22,46	Ditolak	Diterima	0,00<0,05	Kepuasan kerja ada hubungan linier dengan kinerja (hal komunikasi kesulitan hasil kerja)
41.943	>22,46	Ditolak	Diterima	0,00<0,05	Kepuasan kerja ada hubungan linier dengan kinerja (hal ketelitian dan ketepatan waktu hasil kerja)
41.134	>22,46	Ditolak	Diterima	0,00<0,05	Kepuasan kerja ada hubungan linier dengan kinerja (hal disiplin hadir tepat waktu)
39.858	>22,46	Ditolak	Diterima	0,00<0,05	Kepuasan kerja ada hubungan linier dengan kinerja (hal kemampuan kerjasama dengan atasan dan rekan kerja)
42.039	>22,46	Ditolak	Diterima	0,00<0,05	Kepuasan kerja ada hubungan linier dengan kinerja (hal loyalitas tempat kerja)
39.251	22,46	Ditolak	Diterima	0,00<0,05	Kepuasan kerja ada hubungan linier dengan kinerja (hal etika prosedur penyelesaian permasalahan)

Sumber data primer yang diolah tabel anova $X_{p1-p6} - Y_{p7-14}$

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa hipotesis dapat diterima, hipotesis menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja secara signifikan., seperti yang telah dikemukakan juga oleh peneliti-peneliti terdahulu antara lain :

- a) Koesmono menyatakan dalam penelitiannya bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0,003. (Koesmono, 2005:174). Persamaannya hasil korelasi berpengaruh positif antara variabel Kepuasan

Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan hanya lebih besar dari 0,50 (50%) yaitu 61% - 67% dan tingkat signifikannya lebih kecil 0,00.

- b) Kusman menyatakan dalam penelitiannya bahwa Pengaruhnya Kepuasan Kerja terhadap Kinerja sebesar 0,5301 (53%) berarti masih banyak variabel lain yang mempengaruhi kinerja dosen (Kusman, 2007:120). Persamaannya hasil korelasi berpengaruh positif antara variabel Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan hanya lebih besar dari 0,50 (50%) dan tingkat signifikannya lebih kecil dari 0,05. Hasil Hipotesis sesuai dengan kerangka pikir dengan konsep teori yang menyatakan :” Hubungan tersebut dapat diamati dari pendapat Luthans bahwa ada tiga dimensi yang diterima secara umum dalam kepuasan kerja yaitu :” 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” (Luthans, 2006:243).

Pada saat penyebaran kuesioner ternyata jawaban responden menunjukkan sebagai berikut :

- 1) Variabel kepuasan kerja karyawan menunjukkan bahwa:
 - a) variabel pekerjaan itu sendiri dalam hal pemberian kesempatan mengembangkan dengan metode baru dalam melaksanakan pekerjaan 89 % menyatakan setuju adanya hal ini;
 - b) Variabel gaji 89,3% menyatakan setuju terhadap fasilitas gaji yang telah diberikan perusahaan;
 - c) Variabel Promosi Jabatan 89,2% menyatakan setuju adanya kesempatan promosi jabatan disemua bidang kerja;
 - d) Variabel Pengawasan Pelaksanaan Kerja adanya umpan balik dan dukungan terhadap hasil kerja 89,2% menyatakan setuju bahwa pimpinan melaksanakan hal tersebut yang berdampak positif bagi kinerja karyawan;
 - e) Variabel Rekan kerja dalam hal memberikan bantuan dalam kesulitan kerja dan dalam hal persahabatan 89,3% menyatakan setuju, disini lingkungan kerja sudah cukup mendukung.
- 2) Variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa:
 - a) Variabel tanggung jawab sesuai uraian tugas dalam melaksanakan pekerjaan 90% menyatakan setuju bahwa sebagian besar karyawan telah melakukan pekerjaan dengan baik;
 - b) Variabel komunikasi dalam hal mutu hasil kerja dan kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan 90% menyatakan setuju berarti komunikasi sudah berjalan dengan baik;
 - c) Variabel ketelitian dan ketepatan waktu hasil kerja 90% menyatakan setuju berarti kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sudah baik;
 - d) Variabel disiplin dalam hal kehadiran tepat waktu 90% menyatakan setuju berarti kehadiran karyawan di tempat kerja sudah baik;

- e) Variabel kerjasama dengan atasan dan rekan kerja 90% menyatakan setuju berarti kebersamaan didalam lingkungan kerja sudah baik;
- f) Variabel loyalitas dalam hal pekerjaan 90% menyatakan setuju berarti pekerjaan karyawan sesuai dengan minat yang mereka inginkan;
- g) Variabel etika dalam menyelesaikan masalah sesuai dengan aturan dan prosedur 90% menyatakan setuju berarti aturan dalam hal ini sudah dijalankan dengan baik.

Tabel 7
Distribusi Normal

Variabel (Pernyataan No 1 – No 14)	Kurtosis	Keterangan
Variabel Kepuasan Kerja	0,422	Berdistribusi Normal
Variabel Kinerja	0,422	Berdistribusi Normal

Berdasarkan hasil perhitungan spss bahwa koefisien kurtosis nitung lebih besar dari kriteria $k = 0,263$ maka dapat dinyatakan bahwa 0,422 memenuhi asumsi normalitas.(Usman, 2006:109, Puspowarsito,2008:171).

Tabel 8
Multikolinier

Variabel	Upper	Durbin	Keterangan
	Bound (DU)	Watson (DW)	
Kepuasan Kerja (pernyataan no.1-6) dengan Kinerja karyawan (pernyataan no.7-14)	2,700	1,300	Tidak terjadi auto korelasi

Berdasarkan hasil perhitungan spss dapat dijelaskan bahwa nilai angka DW (*Durbin Watson*) lebih kecil dari pada besarnya nilai angka DU (*upper bound*) dapat dijelaskan memenuhi kriteria $4 - DU$ maka tidak terjadi autokorelasi (Usman,2006:134),Puspowarsito,2008:174).

Tabel 9
Heteroskedastisitas

Variabel	Koefisien	Keterangan
Kepuasan Kerja (pernyataan no.1 – 6) dengan Kinerja karyawan (pernyataan no.7-14)	0,56	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil perhitungan spss dapat dijelaskan bahwa nilai angka koefisien korelasi sebesar 0,56 lebih besar dari angka signifikan 0,05 maka

variabel-variabel tersebut mempunyai model regresi yang baik homoskedastisitas sebesar 0,56.(Usman,2006:134),Puspowarsito,2008:174).

KESIMPULAN

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dalam hal : komunikasi mutu hasil kerja, kesulitan kerja, hal ketelitian dan ketepatan waktu hasil kerja tetapi lebih kecil angka pengaruh positifnya dibandingkan dengan sub variabel lainnya seperti : ketelitian dan ketepatan waktu hasil kerja, hadir tepat waktu, kerjasama dengan atasan dan rekan kerja, loyalitas di tempat kerja, serta etika prosedur penyelesaian masalah maka berarti kehadiran tepat waktu sangat penting karena akan mempengaruhi ketepatan penyelesaian waktu hasil pekerjaan, begitu juga kerjasama antara rekan kerja dan atasan akan mendukung prosedur penyelesaian masalah dalam pekerjaan sesuai dengan standar etika yang telah ditetapkan, hal-hal tersebut mempengaruhi rasa kenyamanan kepuasan kerja karyawan sehingga akan betah dan efeknya menimbulkan loyalitas. Tanggung jawab kerja sesuai uraian tugas paling besar pengaruhnya tentunya berkaitan dengan ketelitian dan ketepatan waktu penyelesaian tugas pekerjaannya.

SARAN

Kepuasan kerja dalam hal : kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan misalnya : pekerjaan itu sendiri; gaji; hubungan antara rekan kerja dalam hal bantuan kesulitan tugas dan persahabatan meskipun kecil pengaruhnya tetapi tetap dibutuhkan oleh karyawan sehingga perlu ditingkatkan perhatiannya terus menerus.

Keterbatasan Peneliti dan saran

Penelitian ini hanya menggunakan 14 (empat belas) indikator sehingga jika dilihat dari tingkat kuatnya pengaruh secara parsial hanya ada beberapa sub variabel kepuasan kerja seperti : kesempatan promosi dan pengawasan yang adil dan mendukung pekerjaan para karyawannya, kemudian hanya ada beberapa variabel kinerja seperti : pada minat atas pekerjaan itu sendiri dan loyalitas karyawan yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan kerja karyawan. Penelitian ini dapat sebagai informasi untuk penelitian selanjutnya agar dapat ditingkatkan lagi kualitas isi dari penelitian ini dan hendaknya dapat mengembangkan penelitian kepuasan kerja karyawan dengan menggunakan instrumen yang lainnya yang kemungkinan berpengaruh terhadap berbagai instrumen kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

Ferdinand, Augusty. 2006. **Metode Penelitian Manajemen**. Edisi pertama. UNDIP. Semarang.

- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Andi. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2003. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kusman, 2007. *Pengaruh Modal Intelektual dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen di PTS Jawa Barat*. **Jurnal Manajemen**. Vol.1 No.1. Univ. Pajajaran Bandung
- Luthans. 2006. **Perilaku Organisasi**. Jilid 1. Salemba Empat. Jakarta.
- Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Salemba Empat. Jakarta.
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survei diagnosis organisasional konsep & aplikasi*. UNDIP. Semarang.
- Puspowarsito. 2008. *Metode Penelitian Organisasi*. Humaniora. Bandung.
- Reddin, W.J., 2001. *Managing Organizational Change*. **Personal Journal**. Juli.
- Robins, Stephen P. 2008. **Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi**. Jilid 1. Edisi XII. Prehalindo. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan**. PT.Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Santoso, Singgih. 2002. **SPSS Statistik Multivariat**. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Sarwono, Jonathan. 2006. **Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS**. Andi. Yogyakarta.
- Sihotang. 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Pradnya Paramita. Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2006. **Teori dan Praktek Kepemimpinan**. Rineka Cipta. Jakarta.
- Umar, Husein. 2006. **Metode Riset Komunikasi Organisasi**. PT.Gramedia. Jakarta
- Pustaka Utama. **Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi**. Jilid 1. Prehalindo. Jakarta
- Usman, Husaini; Akbar, Setiadi P., 2006. **Pengantar Statistik**. Edisi ke dua. Bumi Aksara. Jakarta.