

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PLN ULP TAMIANG-LAYANG**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana



oleh:

Ellin Putriyani

220632111176

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NIAGA  
SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI TABALONG**

**2024**

## **LEMBAR PENGESAHAN**

### **SKRIPSI**

#### **PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PLN ULP TAMIANG LAYANG**

- A. Nama Mahasiswa : Ellin Putriyani  
N I M : 220632111176  
Program Studi : Administrasi Niaga
- B. Disetujui oleh
- Pembimbing : Saroyo S, Hut., M.M. (.....)  
NIDN. 1105027104
- Penguji I : Shinta Avriyanti, S.E., M.A.B. (.....)  
NIDN.1101048703
- Penguji II : Septiadi Wirawan, S. Psi., M.M. (.....)  
NIDN. 1125098304
- C. Dinyatakan LULUS / TIDAK LULUS dalam mempertahankan ujian skripsi  
pada tingkat Strata Satu (S-1) pada tanggal 30 Juli 2024

Mengetahui:  
Ketua STIA Tabalong

Tanjung, 30 Juli 2024  
Ketua Prodi Administrasi Niaga

Hj. Rahmi Hayati, S. Sos., M.A.P.  
NIK 005 057 012

Shinta Avriyanti, S.E., M.A B.  
NIK 005 057 058

## **PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ellin Putriyani

NIM : 220632111176

Jurusan : Administrasi Niaga

Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PLN ULP  
Tamiang Layang.

Menyatakan dengan sebenar-benarnya sepanjang sepengetahuan saya, didalam naskah skripsi tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Tanjung, 30 Juli 2024

Ellin Putriyani

NIM.220632111176

## UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus yang sudah memberikan hikmah dan karunia kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan berjalan dengan lancar, penulis juga menyadari bahwa tanpa adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak maka penyusunan skripsi ini tidak dapat berjalan dengan baik. Dan juga pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Hj. Rahmi Hayati, S. Sos., M.A.P. selaku ketua Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong.
2. Ibu Shinta Avriyanti S.E.,M.A.B. selaku ketua program Studi Administrasi Niaga.
3. Bapak Saroyo S.Hut.,M.M. selaku Dosen pembimbing yang telah banyak membantu saya dalam menyusun dan menyelesaikan skripsi ini.
4. Kepada PLN ULP Tamiang Layang yang telah bersedia memberikan informasi dan data-data yang diperlukan penulis selama penelitian.
5. Kepada kedua orang tua terkhususnya ibu saya, dan kakak yang telah memberikan dukungan dan doa demi keberhasilan saya.
6. Kepada ege terima kasih sudah banyak membantu dalam segala hal selama proses penulisan skripsi ini.
7. Kepada kedua teman sekaligus sahabat saya Thessa dan Nisa yang telah membantu saya dalam proses berjalannya penyusunan skripsi ini.

Dalam penulisan skripsi ini walaupun telah berusaha semaksimal namun tentunya masih banyak kekurangan maupun keterbatasan pada skripsi ini, oleh karena itu kritik dan saran yang sangat membangun penulis harapkan. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang sudah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Tamiang Layang, 30 Juli 2024

Ellin Putriyani

NIM.220632111176

## RINGKASAN

Ellin Putriyani, Nim. 220632111176, Program Strata 1 (S1) Ilmu Administrasi Niaga Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong 2024. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PLN ULP Tamiang Layang, Dosen Pembimbing: Saroyo, S.Hut.,M.M.

PLN ULP Tamiang Layang merupakan Perusahaan jasa yang mengelola Probis Distribusi, pelayanan pelanggan dan pembangkit skala kecil. Ditemukan permasalahan yang terjadi dimana kekeringan ekstrim atau disebut El Nino ini berdampak terhadap kehandalan ketenagalistrikan.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PLN ULP Tamiang layang. Dan seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PLN ULP Tamiang Layang.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data penelitian diperoleh dengan kuesioner dan observasi. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PLN ULP Tamiang layang yang berjumlah sebanyak 65 orang dan jumlah sampel sebanyak 65 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah Teknik sample jenuh. Aplikasi olah data yang digunakan adalah SPSS 29.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PLN ULP Tamiang layang dengan besarnya pengaruh Kepuasan kerja sebesar 68,5% Terhadap Kinerja karyawan dan sisanya 31,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar penelitian ini.

**Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, PLN ULP Tamiang Layang.**

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas kasih dan karunia-Nya kepada kita semua sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul **“Pengaruh kepuasan kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada PLN ULP Tamiang-Layang”**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi gelar Sarjana pada tingkat Strata 1 (S1).

Penulis sangat menyadari bahwasannya dalam penulisan dan penyusunan Skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada Bapak Saroyo, S. Hut., M. M selaku dosen pembimbing yang selalu mengarahkan dan membimbing. Terima kasih juga atas masukan dan saran kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan penulisan ini.

Penulis sangat menyadari Skripsi ini tidak luput dari berbagai kekurangan, penulis mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan dan perbaikannya sehingga akhirnya Skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi bidang pendidikan dan penerapan dilapangan serta bisa dikembangkan lebih lanjut.

Tanjung, 30 Juli 2024

Ellin Putriyani

220632111176

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>LEMBBAR PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI</b> .....	iii
<b>UCAPAN TERIMA KASIH</b> .....	iv
<b>RINGKASAN</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	x
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	3
C. Batasan Masalah .....	4
D. Rumusan Masalah .....	7
E. Tujuan penelitian .....	7
F. Manfaat penelitian .....	7
1. Manfaat Teoritis .....	7
2. Manfaat Praktis .....	7

<b>BAB II LANDASAN TORI .....</b>	<b>8</b>
A. Penelitian Terdahul .....	8
B. Kerangka Teori .....	9
C. Kerangka Konseptual .....	26
D. Hipotesis .....	27
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>29</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	29
B. Populasi dan Sampel penelitian .....	29
C. Variabel penelitian .....	30
D. Definisi Operasional Variabel.....	30
E. Lokasi Penelitian .....	35
F. Teknik Pengumpulan Data .....	35
G. Sumber Data.....	35
H. Teknik Analisis Data .....	37
I. Jadwal Penelitian .....	42
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>44</b>
A. Deskripsi Data .....	44
B. Pengujian Hipotesis .....	77
C. Pembahasan .....	80
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>83</b>
A. Kesimpulan .....	83
B. Saran .....	83
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	

## **DAFTAR GAMBAR**

No.	Judul Gambar	Halaman
1.	Gambar 1 Kerangka Konseptual .....	26
2.	Gambar 2 Foto Bersama Atasan PLN ULP Tamiang Layang .....	85
3.	Gambar 3 Foto kegiatan karyawan Pada Saat Melayani Pelanggan .....	85

## DAFTAR TABEL

No.	Judul Tabel	Halaman
1.	Tabel Uji Validitas .....	90
2.	Tabel Uji Reliabilitas .....	94
3.	Tabel Uji Normalitas .....	94
4.	Tabel Tabel t .....	95
5.	Tabel Uji Determinasi Koefisien .....	96
6.	Tabel Uji Regresi Linear Sederhana .....	96

# **BAB I**

## **Pendahuluan**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan. Setiap perusahaan dikelola dan diisi oleh manusia, tanpa adanya manusia, organisasi itu tidak ada. Tantangan peluang, dan frustrasi menciptakan dan mengelola organisasi terbentuk dari masalah-masalah yang berkaitan dengan manusia. Masalah-masalah itu bersumber dari anggapan yang salah bahwa semua manusia itu sama sehingga mereka dapat pula diperlakukan dengan cara yang sama. Anggapan tersebut sama sekali tidak benar.

Secara garis besar pengertian sumber daya manusia dikemukakan oleh (Ansory, 2018) adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai asset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Dalam suatu perusahaan, peran sumber daya manusia dalam sebuah organisasi begitu penting dan menentukan. Oleh karena itu, diperlakukan pengelolaan secara sistematis, terencana dan terpola agar tujuan yang diinginkan baik dimasa sekarang atau dimasa depan dapat dicapai secara optimal (Wijaya, 2018). Menurut Rivai dalam (Wijaya, 2018). sumber daya manusia merupakan masalah perusahaan yang paling kompleks, karena dapat menyebabkan sumber daya lain

Sumber daya manusia merupakan faktor penting penentu kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugasnya dapat dilihat melalui kinerjanya, sehingga kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi- fungsi atau dimensi pekerjaan atau profesi yang dilaksanakan oleh sumber daya manusia atau pegawai dalam waktu tertentu (Wijaya, 2018).

Berdasarkan fenomena yang terjadi yaitu kekeringan ekstrim atau El Nino ternyata berdampak terhadap keandalan ketenagalistrikan Indonesia. Informasi tersebut diungkap oleh Direktur Utama PT Perusahaan Listrik negara Darmawan Prasodjo (*detikfinance* 2023).

Kepuasan kerja merupakan dambaan setiap individu yang sudah bekerja. Masing-masing karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan tersebut maka semakintinggi pula kepuasan yang dirasakan, demikian pula sebaliknya.

Menurut Robins & judge dalam (Riski Damayanti, Hanafi, & Cahyadi, 2018) menjelaskan dari tinjauan atas 300 studi menyatakan terdapat korelasi yang cukup kuat antara kepuasan kerja dan kinerja. Dimana saat kita berpindah dari level individu ke organisasi, kita juga menemukan dukungan untuk hubungan kepuasan-kinerja. Saat kita mengumpulkan data kepuasan dan kinerja

untuk organisasi secara keseluruhan, kita menemukan bahwa organisasi dengan lebih banyak pekerja yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang lebih sedikit.

Hasibuan dalam (Ramadhan, 2021) mengemukakan bahwa “kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya”. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Begitu beragamnya kebutuhan individu sehingga dalam pemenuhan kebutuhannya akan sangat mungkin menemui hambatan atau keterbatasan maka sangat terbuka peluang untuk terjadi ketidakpuasan pada individu tersebut.

Menurut Afandi (2021), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebagai berikut: 1) kemampuan, 2) kepribadian dan minat kerja, 3) tingkat motivasi pekerja, 4) kepemimpinan, 5) disiplin kerja. Menurut Kasmir (2019) beberapa faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan sebagai berikut: 1) lingkungan kerja, 2) loyalitas, 3) kepuasan kerja, 4) gaya kepemimpinan, 5) budaya organisasi.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan penelitian terdahulu, dapat diidentifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi kerja masih kurang
2. Lingkungan kerja yang kurang suportif
3. Disiplin kerja yang kurang
4. Beban kerja yang terlalu banyak

## 5. Kepuasan kerja yang masih kurang

### **C. Batasan Masalah**

Dari beberapa faktor tersebut, peneliti tertarik untuk mengambil Kepuasan Kerja sebagai variabel bebas yang mempengaruhi Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat.

Menurut Wirawan dalam (Wijaya, 2018) kepuasan kerja adalah persepsi orang mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya. Persepsi dapat berupa perasaan dan sikap orang terhadap pekerjaannya. Perasaan dan sikap dapat positif atau negative. Jika seseorang bersikap positif terhadap pekerjaannya, maka ia puas terhadap pekerjaannya, sebaliknya jika karyawan bersikap negatif terhadap pekerjaannya maka ia tidak puas terhadap pekerjaannya.

PLN ULP amiang-Layang d\saat ini memiliki 65 orang karyawan yang dimana 7 orang karyawan organik dan 58 orang karyawan alih daya.

Dari 2 jurnal penelitian yang berbeda sebelumnya yang memiliki hasil yang berbeda, maka penulis tertarik untuk mengangkat atau melakukan penelitian Kembali dengan mengambil judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PLN ULP TAMIANG-LAYANG”**.

### **D. Rumusan Masalah**

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PLN ULP Tamiang Layang?

2. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PLN ULP Tamiang Layang?

#### **E. Tujuan penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PLN ULP Tamiang Layang.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PLN ULP Tamiang Layang.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat dan kegunaan bagi beberapa pihak yaitu:

1. Manfaat praktis
  - a. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

- b. Bagi PLN ULP Tamiang-Layang

Penelitian ini diharapkan memberikan masukan kepada pihak-pihak yang berkepentingan dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang terkait dengan tingkat kinerja karyawan sehingga akan memberikan dampak bagi perusahaan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu diambil dari jurnal-jurnal penelitian yang berhubungan dengan judul yang akan diteliti.

1. Septiani Baroroh, Achmad Dwiyanto (2013), dengan judul “Hubungan Antara kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan” Hasil peneltitan ini menunjukkan yaitu ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.
2. Bimo Ariotedjo (2014), dengan judul” Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja Karyawan” hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan PT. pelindo Marine Service secara keseluruhan memiliki kepuasan tinggi baik terhadap jumlah gaji yang diterima, adanya kesempatan naik jabatan, kriteria pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan adanya hubungan yang terbina dengan baik antar karyawan. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan terhadap perusahaan pada akhirnya akan meningkat kinerja karyawan.
3. Dian Kristanto, Suharnomo, Intan Ratnawati (2012), dengan judul “Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai variabel Intervening” dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka semakin tinggi kepuasan kerja, semakin tinggi pula kinerja perawat. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa

kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara langsung, dan tidak langsung dengan melalui variabel komitmen organisasional.

4. Setyo Riyanto, Endri Endri, Novita Herlisha (2021), dengan judul "*Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: mediating role of employee engagement*" dengan hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tetapi kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan melalui keterkaitan karyawan.
5. Elizabeth Fauziek, Yanuar Yanuar (2021), dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stress Kerja sebagai variabel Mediasi" dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negative signifikan terhadap stress kerja, dan stress kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan akan tetapi stress kerja dapat memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, Perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan agar dapat menurunkan tingkat stress kerja karyawan.

## **B. Kerangka Teori**

### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

#### a. Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti dalam (Rahayu, Made E.M Gayatri, & Indian Ariska, 2023) sumber daya manusia adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan atau diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang atau jasa. Sedangkan menurut Kasmir dalam (Triyanti, 2023) manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Menurut Sutrisno dalam (Triyanti, 2023) manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan, baik secara individu maupun organisasi.

Menurut Bintoro dan Daryanto dalam (Triyanti, 2023), menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat menjadi maksimal.

b. Tujuan manajemen sumber daya manusia

Ada beberapa tujuan manajemen sumber daya manusia (MSDM) menurut Cushway dan Sutrisno dalam (Triyanti, 2023) yaitu:

1. Memberikan pertimbangan manajemen dengan membuat kebijakan sumber daya manusia (SDM) guna untuk memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang disiplin dan bekerja tinggi. Memiliki tenaga kerja yang selalu siap mengatasi masalah dan memenuhi kewajiban secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia (SDM) yang memungkinkan organisasi mampu dalam mencapai suatu tujuan.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, terutama yang berkaitan dengan implementasi sumber daya manusia (SDM)
4. Memberikan dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dengan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemeliharaan standar organisasi dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM)

c. Fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM)

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Sedarmayanti dalam (Triyanti, 2023) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Fungsi Manajerial

- a) Fungsi perencanaan (*planning*), merupakan fungsi penetapan program-program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan.
- b) Fungsi pengorganisasian (*organizing*), merupakan fungsi penyusunan dan pembentukan suatu organisasi dengan mendesain struktur hubungan atas para pekerja dan tugas-tugas yang harus dikerjakan, termasuk menetapkan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab.
- c) Fungsi pengarahan (*actuating*), merupakan fungsi pemberian dorongan pada para pekerja agar dapat dan mampu bekerja secara efektif dan efisien sesuai tujuan yang telah direncanakan.
- d) Fungsi pengendalian (*controlling*), merupakan fungsi pengukuran, pengawasan dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah ditetapkan, khususnya dibidang tenaga kerja telah tercapai.

2. Fungsi Operasional

- a) Pengadaan sumber daya manusia, merupakan kegiatan memperoleh sumber daya manusia tepat kuantitas dan kualitas yang dibutuhkan

untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengadaan sumber daya manusia menjadi lingkup pekerjaan/tanggung jawab departemen sumber daya manusia.

- b) Pengembangan sumber daya manusia, setelah karyawan diperoleh, mereka harus dikembangkan untuk memperoleh keterampilan, pengetahuan, sikap melalui latihan dan pengembangan agar menjalankan tugas dengan baik.
- c) Pemberian kompensasi/balas jasa, fungsi balas jasa adalah pemberian penghargaan langsung dan tidak langsung, dalam bentuk material dan non material yang adil dan layak kepada karyawan/kontribusi mereka dalam pencapaian tujuan perusahaan.
- d) Pengintegrasian karyawan, fungsi pengintegrasian berusaha memperoleh keamanan kepentingan karyawan, perusahaan dan masyarakat. Karena itu perusahaan perlu memahami perasaan sikap dan karyawan, untuk menjadi bahan pertimbangan mengambil keputusan/kebijakan terkait masalah sumber daya manusia.
- e) Pemeliharaan karyawan, fungsi pemeliharaan karyawan usaha mempertahankan kesenimbangan dari keadaan yang telah dicapai melalui fungsi sebelumnya. Dua aspek utama karyawan yang dipertahankan dalam fungsi pemeliharaan yaitu, sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan kondisi fisik karyawan.
- f) Pemutusan hubungan kerja, untuk mengembalikan karyawan ke masyarakat, fungsi pemutusan hubungan kerja akan kompleks dan

penuh tantangan, karena karyawan akan meninggalkan perusahaan walau belumm habis masa kerjanya. Karena itu menjadi tanggung jawab perusahaan untuk memenuhi kebutuhan tertentu yang timbul akibat tindakan pemutusan hubungan kerja seperti, memberi uang pesangon, uang ganti rugi, hak pensiun.

d. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan dalam (Triyanti, 2023) peranan manajemen sumber daya manusia addalah sebagai berikut:

- 1) Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job specification, job reqrutment, dan job evaluation.
- 2) Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas the right man in the right place and the right man in the right job.
- 3) Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- 4) Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- 5) Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- 6) Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
- 7) Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja.
- 8) Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilai kinerja karywan.

- 9) Mengatur mutasi karyawan baik vertical maupun horizontal
- 10) Mengatur pension, pemberhentian, dan pesangonnya.

e. Komponen Sumber Daya Manusia

Adapun komponen-komponen manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan dalam (Triyanti, 2023), terbagi menjadi tiga yaitu:

1) Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.

2) Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan karena tanpa keikutsertaan mereka aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana system, proses dan tujuan yang ingin dicapai.

3) Pemimpin atau Manajer

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

f. Pendekatan Manajemen sumber Daya Manusia

Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Sihombing, Gultom dan Sidjabat dalam (Triyanti, 2023), terbagi menjadi empat yaitu:

- 1) Pendekatan sumber daya manusia (SDM), merupakan pendekatan yang menekankan pada pengelolaan dan pendayagunaan yang memperhatikan hak asasi manusia.
- 2) Pendekatan manajerial, merupakan pendekatan yang menekankan pada tanggung jawab menyediakan dan melayani kebutuhan sumber daya manusia departemen lain.
- 3) Pendekatan system, merupakan pendekatan yang menekankan pada tanggung jawab subsistem dalam organisasi.
- 4) Pendekatan proaktif, merupakan pendekatan yang menekankan pada kontribusi terhadap karyawan, manajer, dan organisasi dalam memberikan pemecahan masalah.

g. Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia

Indikator dari manajemen sumber daya manusia menurut Afandi dalam (Triyanti, 2023), adalah sebagai berikut:

- 1) Tugas kerja, yaitu rincian kegiatan yang harus dijalankan oleh karyawan.
- 2) Kualitas kerja, yaitu hasil kerja yang terstandar dan sesuai dengan yang diinginkan.
- 3) Kuantitas, yaitu jumlah hasil dari produksi kerja karyawan.
- 4) Ketepatan waktu, yaitu hasil produksi kerja karyawan.
- 5) Efektivitas biaya, yaitu menggunakan biaya yang tepat dan efisien.

## 2. kepuasan kerja

### a. Pengertian kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan positif dan negatif dari seorang karyawan terhadap pekerjaannya atau itu adalah jumlah kebahagiaan berhubungan dengan pekerjaan. Oleh Karena itu, kepuasan kerja adalah satu topic penelitian yang paling banyak tersebar di bidang psikologi organisasi. Kepuasan pekerjaan adalah perasaan positif dan menyenangkan yang dihasilkan dari evaluasi pekerjaan aau pengalaman kerja seseorang menurut Bysted dalam (Kharenina Augustine, Clarissa Sunaryo, & Firmansyah, 2022).

Hal ini diamati dari penelitian sebelumnya bahwa ketika karyawan puas, dia akan tampil di level terbaiknya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Karyawan yang sangat puas biasanya akan teratur dan tepat waktu, produktif, lebih berkomitmen, dan lebih puas dalam hidupnya. Untuk hal ini, untuk dapat meningkatkan komitmen organisasi atau perusahaan. Demikian juga, keamanan dan hubungan baik dengan supervisor dan rekan kerja adalah pemuas terbesar, sifat pekerjaan, cara pengawasan, keamanan kerja, pengakuan dan kemajuan merupakan faktor penting bagi perusahaan karyawan komitmen menurut Syardiansah dalam (Kharenina Augustine, Clarissa Sunaryo, & Firmansyah, 2022).

Karyawan merupakan seseorang yang melayani orang lain dibawah kontrak sewa, tersurat maupun tersirat, lisan ataupun tertulis di mana pemberi kerja memiliki hak atau kekuasaan untuk mengontrol dan

mengarahkan karyawan secara rinci materi tentang bagaimana pekerjaan itu harus diselesaikan. Kepuasan kerja adalah hal yang menyenangkan atau keadaan emosi positif yang dihasilkan dari penilaian.

Menurut Windryanto dalam (Saputro, 2022), kepuasan kerja atau *job satisfaction* pada dasarnya merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, dan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan ini nampak pada perilaku dan sikap karyawan dalam kehidupan sehari-hari, biasanya ditunjukkan dalam hal ini tanggapan yang positif dalam bekerja. Perlu disadari bahwasannya kepuasan kerja merupakan faktor yang mendorong karyawan untuk lebih giat bekerja dan sekaligus sebagai motivasi dalam bekerja.

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah sesuatu kegiatan yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaannya akan lebih mengutamakan pekerjaan daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting Hasibuan dalam (Darmansyah, 2022).

Sedangkan menurut Sunyoto dalam (Saputro, 2022), kepuasan kerja adalah mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Departemen personalia atau manajemen harus selalu memonitor kepuasan kerja karena hal ini sangat mempengaruhi sikap absensi, perputaran tenaga kerja, kepuasan kerja dan masalah-masalah penting lainnya.

Dari pengertian menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahawa kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan tim, atasan dan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaannya dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

b. Faktor-faktor kepuasan kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kkepuasan kerja menurut Sutrisno dalam (Rahmat, 2016) yaitu:

- 1) Faktor psikologi, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat, dan keterampilan.
- 2) Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antara sesama karyawan dengan atasan.
- 3) Faktor fisik, yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu saat istirahat, perlengkapan pekerjaan, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
- 4) Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

c. Indikator kepuasan kerja

Indikator kepuasan kerja yang dipakai oleh peneliti yaitu indikator-indikator yang dikembangkan oleh Robbins dan Judge dalam (Rustan, 2018) yang meliputi demikian:

1) Kepuasan terhadap pekerjaan

Kepuasan ini dapat tercapai apabila pekerjaan seorang karyawan sesuai dengan minat dan kemampuan karyawan itu.

2) Kepuasan terhadap imbalan

Dimana karyawan merasa gaji atau upah yang mereka terima sesuai dengan beban kerja dan seimbang dengan karyawan lain yang bekerja di perusahaan tersebut.

3) Kepuasan terhadap supervise/atasan

Karyawann akan merasa memiliki atasan yang mampu memberikan bantuan teknis dan motivasi.

4) Kepuasan terhadap rekan kerja

Karyawan akan merasa puas terhadap rekan kerja yang mampu memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial.

5) Kesempatan promosi

Karyawan memiliki kesempatan untuk meningkatkan jabatan pada struktur organisasi.

### 3. kinerja karyawan

#### a. Definisi Kinerja

Menurut Kasmir dalam (Triyanti, 2023), menyebutkan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Rivai & Basri dalam (Sally Nabila & Syarvina, 2022), menyatakan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Sedangkan Menurut Mathis dan Jackson dalam (Nurhasanah, 2019), juga menyebutkan kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Menurut Mangkunegara dalam (Triyanti, 2023), menyatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan masa periode tertentu.

b. Jenis Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir dalam (Triyanti, 2023), menyebutkan dalam praktiknya kinerja dibagi ke dalam 2 jenis kinerja yaitu, kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu merupakan kinerja yang dihasilkan oleh seseorang, sedangkan kinerja organisasi merupakan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

c. Manfaat dan Tujuan Kinerja

Perusahaan yang sehat tentu memiliki manajemen yang baik pula dan manajemen yang baik dapat dinilai dari kinerja karyawan yang optimal. Kinerja karyawan yang baik tersebut memiliki beberapa manfaat. Wibowo dalam Rozarie dalam (Sally Nabila & Syarvina, 2022), penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti:

- 1) Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi diwaktu yang akan datang.
- 2) Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.
- 3) Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang

diharapkan, tidak kodusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.

- 4) Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan anta manusia dalam organisasi.
- 5) Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah system review dan coaching telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.
- 6) Evaluasi hasil, apabila terdapat diviasi, dicari faktor yang meenyebabkan dan berusaha memperbaikinya dikemudian hari.

Menurut Rozarie dalam (Sally Nabila & Syarvina, 2022), menyebutkan, penilaian kinerja karyawan perlu dilakukan dalam rangka pelayanan kepada konsumen/publik sekaligus jua sebagai pedoman untuk menjadikan karyawan dapat dipromosikan ke jenjang yang lebih baik.

#### d. Faktor yang Mempengaruhi kinerja Karyawan

Menurut Masram dalam (Triyanti, 2023), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari:

- 1) Efektivitas dan Efisiensi. Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil

yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.

- 2) Otoritas (wewenang). Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya.
- 3) Disiplin. Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
- 4) Inisiatif. Inisiatif adalah yaitu yang berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

e. indikator kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara dalam (Triyanti, 2023), mengemukakan untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan 4 indikator kinerja, yaitu:

1) kualitas

efisiensi dan efektivitas seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan, dengan kata lain seorang karyawan mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang diberikan perusahaan secara efektif dan efisien, yang didukung oleh sumberdaya lainnya dalam mencapai tujuan perusahaan secara umum.

2) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah segala bentuk satuanukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka, jadi

kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seorang karyawan dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja karyawan dalam kerja dan penggunaan waktu tertentu dan kecepatan waktu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian kuantitas kerja adalah karyawan mampu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target dan waktu yang ditetapkan perusahaan.

### 3) Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. Jadi dapat dikatakan bahwa pelaksanaan tugas ialah dapat tidaknya diandalkan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai instruksi dalam bekerja serta bagaimana seorang karyawan mampu untuk berinisiatif dan berhati-hati dalam bekerja agar mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

### 4) Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran manusia dalam tingkah laku maupun perbuatannya yang disengaja atau tidak disengaja. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah sebuah perwujudan kesadaran mengenai kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

### C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian ini menggambarkan pengaruh dua variabel independen yaitu Kepuasan Kerja dan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka berfikir sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir



### D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan menurut Sugiyono dalam (Triyanti, 2023). Sedangkan menurut William Zikmund hipotesis adalah suatu premis atau asumsi yang belum benar dan masih bersifat tentative menggambarkan fakta maupun

fenomena serta jawaban yang memungkinkan atas pertanyaan-pertanyaan suatu riset penelitian.

Ha: kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PLN ULP Tamiang Layang.

Ho: Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PLN ULP Tamiang Layang.

### **E. Hubungan Antar Variabel**

Variabel erat kaitannya dengan sebuah penelitian ilmiah. Menurut Suryabrata (2013), variabel penelitian sebagai faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa dan gejala-gejala yang akan diteliti. Dalam penelitian ilmiah, mencari hubungan antar variabel merupakan hal yang sangat penting misalnya seperti mencari hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

Menurut Sugiyono (2017), pengertian variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Hubungan antar variabel memiliki dua macam hubungan antar variabel yaitu hubungan korelasi dan hubungan sebab akibat. Hubungan Korelasi adalah hubungan antara variabel secara timbal balik.

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini kepuasan kerja yang berfungsi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat memiliki hubungan yang cukup erat.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **1. Pendekatan penelitian**

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan ilmiah terhadap pengambilan keputusan (Kuncoro, 2007). penelitian kuantitatif merupakan penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2012).

#### **2. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi dapat diartikan sebagai jumlah orang atau non orang yang memiliki ciri-ciri yang sama dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah-masalah penelitian dan dapat dijadikan sebagai sumber pengambilan sampel (Wahidmurni,2017). Populasi dari penelitian adalah seluruh karyawan berjumlah 65 orang.

##### **2. Sampel**

Sugiyono (2013:116). Berpendapat bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PLN ULP Tamiang-Layang.

### 3. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional

#### 1. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:38) menyatakan variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini ditemukan 2 variabel, yaitu variabel dependen dan independen.

Menurut Bryman (2016), variabel sebagai elemen atau faktor yang dapat bervariasi atau berubah dalam suatu penelitian. Dia jua membedakan antara variabel independent dan dependen serta menekankan prntingnya definisi oprasional variabel untuk kejelasan penelitian.

##### a. Variabel Independen (Kepuasan Kerja)

Menurut Sugiyono dalam (S.M.B.,MM & Sumirah, 2019), mendefinisikan variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen.

Menurut robbins dan Judge dalam (Rustan, 2018) yang meliputi demikian:

- 1) Kepuasan terhadap pekerjaan
- 2) Kepuasan terhadap imbalan
- 3) Kepuasan terhadap supervise/atasan
- 4) Kepuasan terhadap rekan kerja
- 5) Kesempatan promosi.

b. Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)

Menurut Sugiyono dalam (Triyanti, 2023), variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Menurut Mangkunegara dalam (Triyanti, 2023), mengemukakan bahwa ada 4 indikator kinerja karyawan yaitu:

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Pelaksanaan tugas
- 4) Tanggung jawab

2. Definisi Operasional penelitian

Definisi operasional variabel merupakan aspek yang memberikan informasi atau petunjuk kepada kita tentang bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Definisi operasional juga dapat membantu peneliti yang ingin melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang sama.

Menurut Sugiyono (2019), definisi operasional variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun yang menjadi variabel operasional dalam penelitian ini adalah:

- a. Kepuasan Kerja sebagai variabel bebas (X)
- b. Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (Y)

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Sub Indikator
Kepuasan Kerja (X) (Robbins & Judge,2017)	Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya.	Pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Pekerjaan karyawan sesuai dengan minat karyawan.</li> <li>b. Pekerjaan karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan</li> </ul>
		Imbalan	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Karyawan merasa puas dengan gaji atau upah yang diterima.</li> <li>b. beban kerja yang seimbang dengan karyawan lain yang bekerja diperusahaan tersebut.</li> </ul>
		Supervisor	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Karyawan merasa puas dengan atasan yang mampu memberikan bantuan teknis.</li> <li>b. Karyawan merasa puas dengan atasan yang memberikan bantuan motivasi.</li> </ul>
		Rekan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Karyawan merasa puas terhadap rekan kerja yang mampu memberikan bantuan teknis.</li> <li>b. Karyawan merasa puas dengan rekan kerja yang</li> </ul>

			memberikan bantuan sosial.
		Promosi	a. Karyawan merasa puas dengan meningkatkan Jenjang karir.
Kinerja Karyawan (Y) Mangkunegara (2018)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	Kualitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Tingkat ketepatan karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan.</li> <li>b. Tingkat keberhasilan karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan.</li> <li>c. Karyawan mendapatkan dukungan dari sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan.</li> </ul>
		Kuantitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Karyawan mampu menghasilkan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan.</li> <li>b. Karyawan mampu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target.</li> </ul>

		Pelaksanaan tugas	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan</li> <li>b. Karyawan dapat atau tidaknya diandalkan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan intruksi</li> <li>c. Karyawan mampu berinisiatif dalam pekerjaan</li> <li>d. Karyawan selalu berhati-hati dalam bekerja</li> </ul>
		Tanggung jawab	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Karyawan memiliki kesadaran dalam tingkah laku maupun perbuatan yang disengaja atau tidak disengaja</li> <li>b. Karyawan memiliki kesadaran mengenai kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan</li> </ul>

#### 4. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PLN ULP Tamiang-Layang,

JL. Manunggal I Kabupaten Barito Timur Kalimantan Tengah, Tamiang Layang

73611, Indonesia.

## 5. Metode Pengumpulan Data

### 1. Sumber Data

#### a. Data Primer

Menurut Sugiyono dalam (Triyanti, 2023), yang dimaksud data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Artinya sumber data penelitian diperoleh secara langsung dari sumber aslinya yang berupa wawancara, jejak pendapat dari individu atau kelompok (orang) maupun hasil observasi dari suatu objek, kejadian atau hasil pengajuan (benda). Dengan kata lain, peneliti membutuhkan pengumpulan data dengan cara menjawab pertanyaan riset (metode survey) atau penelitian benda (metode observasi).

Sumber data primer yang digunakan dalam melakukan penelitian ini diperoleh dari angket yang diberikan kepada PLN ULP Tamiang-Layang. Hasil data yang didapat berupa jawaban karyawan PLN ULP Tamiang-Layang mengenai kepuasan.

#### b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono dalam (Triyanti, 2023), adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Artinya sumber data penelitian diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku catatan, bukti yang telah ada atau arsip baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum.

Dalam data sekunder peneliti mengambil data yang bersumber dari jurnal, buku, dan internet yang berkaitan dengan permasalahan yang

sedang diteliti. Data sekunder yang ada dalam penelitian ini mencakup sejarah atau latar belakang PLN ULP Tamiang-Layang.

c. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat diperoleh dari berbagai macam cara. Pengumpulan data untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam mencapai tujuan penelitian. tujuan penelitian yang dituangkan kedalam bentuk hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap pernyataan-pernyataan penelitian. Jawaban dari hipotesis tersebut masih belum dapat menghasilkan data yang valid dan reliable dan masih perlu diuji secara empiris, untuk itulah oengumpulan data dibutuhkan. Dalam penelitian ini, digunakan beberapa cara untuk mengumpulkan data, diantaranya sebagai berikut:

a. Observasi

Pengamatan observasi secara langsung yang dilakukan untuk mengamati responden apakah selama ini sudah bekerja sesuai dengan arahan yang diberikan dan dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan.

b. Kuesioner

Kuesioner yaitu cara pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan beberapa pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden.

## 6. Alat Analisis Data.

### 1. Uji Validitas Menggunakan Software SPSS Versi 29.

Menurut Sugiyono dalam (Triyanti, 2023), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut.

Tujuan validitas yaitu untuk mengetahui sejauh mana ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dilaporkan oleh peneliti.

Menurut sugiyono dalam (Triyanti, 2023), menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji Validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Uji validitas dilakukan oleh responden sebanyak 65 orang karyawan PLN ULP Tamiang-Layang.

Keputusan suatu item valid atau tidak menurut Sugiyono dalam (Triyanti, 2023) dapat diketahui dengan cara mengkolerasikan antara skor butir dengan skor total, bila korelasi  $r$  diatas 0,01 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid.

Rumus korelasi yang dapat digunakan adalah yang dikemukakan oleh pearson, yang dikenal dengan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

$N \sum xy$  = jumlah perkalian antara variabel X dan variabel Y

$N \sum x^2$  = jumlah kuadrat nilai X

$N \sum y^2$  = jumlah kuadrat nilai Y

$(\sum x)^2$  = jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

$(\sum y)^2$  = jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

## 2. Uji Reabilitas

Menurut Sugiyono dalam (Triyanti, 2023), mengatakan bahwa instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Hasil penelitian yang reliable, jika terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Apabila dalam objek kemarin berwarna merah, maka sekarang dan besok tetap berwarna merah. Instrumen yang reliable adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

Pengujian reliabilitas unstrumen dapat dilakukan dengan teknik belah dua dari *Spearman Brown*, berikut adalah rumusnya:

$$r_i = \frac{2rb}{1+rb}$$

Keteranga:

$r_i$  = Realibitas Internal seluruh instrument

$rb$  = Korelasi *product moment* antara belahan pertama dan kedua

Tabel3.2 Kriteria Indeks Koefisien reabilitas

No	Interval	Kriteria
1	0,800 – 1,00	Sangat Tinggi
2	0,600 – 0,799	Tinggi
3	0,400 – 0,599	Cukup
4	0,200 – 0,399	Rendah
5	< 0,200	Sangat Rendah

### 3. Uji Normalitas.

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal. Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan uji statistik non-parametik *kormogorov-smirnov* (*K-S*) test yang terdapat di program SPSS. Distribusi data dapat dikatakan normal apabila nilai signifikan  $> 0,05$  Ghozali dalam (Triyanti, 2023).

### 4. Uji Hipotesis (Uji-t)

Uji statistik t disebut juga sebagai signifikan individual yaitu menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara parsial.

Adapun rumus yang digunakan menurut Sugiyono dalam (Triyanti, 2023), dalam menguji hipotesis dalam uji t adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

$r$  = Korelasi

$n$  = Banyaknya sampel

$t$  = Tingkat signifikan  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan  $t_{tabel}$

kemudian menentukan model keputusan dengan menggunakan statistik uji  $t$  dengan melihat asumsi sebagai berikut:

1. Interval Keyakinan  $\alpha = 0,01$
2. Derajat kebebasan =  $n-2$

Dilihat dari hasil  $t_{tabel}$  hasil hipotesis  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan  $t_{total}$  dengan kriteria uji sebagai berikut:

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 10\%$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima (berpengaruh).
2. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 10\%$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak (tidak berpengaruh).

##### 5. Uji Regresi Linier sederhana

Sugiyono dalam (Triyanti, 2023), analisis regresi adalah untuk membuat keputusan apakah naik dan menurunnya variabel dependent dapat dilakukan melalui peningkatan variabel independent atau tidak. Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independent dengan variabel dependent. Analisis regresi ini digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel dependent, bila variabel independent dimanipulasi atau dirubah-rubah atau dinaik-turunkan.

Persamaan umum regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b X$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat (Kinerja Karyawan)

X = Variabel Bebas (Kepuasan Kerja)

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

#### 6. Uji Koefisien determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menentukan berapa persen pengaruh yang diberikan variabel (X) secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel (Y) atau seberapa besar kemampuan variabel (X) menggambarkan variabel (Y), nilai koefisien determinasi berada pada rentang 0 – 1 Sugiyono, 2019 dalam (Putra, 2023).

**Tabel 3.3** Pedoman Koefisien Korelasi

Interval koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, 2019 dalam (Putra, 2023)

## **7. Jadwal Penelitian**

Penulis mengajukan judul proposal dan menulis proposal pada bulan Januari 2024. Penulis menyerahkan proposal pada bulan April 2024. Penulis melaksanakan seminar pada pertengahan bulan April 2024. Perbaikan proposal dilakukan pada akhir bulan April 2024. Dan penulis melakukan penelitian lapangan pada bulan Mei 2024, penulisan laporan dilakukan pada bulan Juni 2024. Dan ujian skripsi dilaksanakan pada bulan Juli 2024.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Data

##### 1. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini yang menjadidi objek adalah seluruh karyawan PLN ULP Tamiang layang yang berjumlah 65 orang. Adapun hasil penyajian karakteristik responden yaitu sebagai berikut:

##### a. Jenis Kelamin

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner penelitian maka diperoleh data tentang jenis kelamin responden yang telah diolah dan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1 Jenis kelamin.

JENIS KELAMIN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	60	92.3	92.3	92.3
	Perempuan	5	7.7	7.7	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber: *Output SPSS 29*, Data Primer yang diolah (2024).

Pada table 4.1 dapat dilihat dari karakteristik responden menurut jenis kelamin, kategori laki-laki sebanyak 60 responden dan kategori Perempuan sebanyak 5 responden. Hal ini menunjukkan bahwa Sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki.

b. Usia

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner penelitian maka diperoleh data tentang usia responden yang telah diolah dan dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 4.2 Tabel Usia

USIA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	30-35	15	23.1	23.1	23.1
	36-40	50	76.9	76.9	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber: *output SPSS 29*, Data Primer yang diolah (2024).

Pada table 4.2 dapat dilihat karakteristik responden dari segi usia, terdapat 15 orang responden yang berusia kisaran 30-35 tahun, dan 50 orang responden yang berusia kisaran 36-40 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa Sebagian besar responden berusia kisaran 36-40 tahun yaitu sebanyak 50 orang responden.

c. Tingkat Pendidikan

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner penelitian maka diperoleh data tentang Tingkat Pendidikan responden yang telah diolah dan dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 4.3 Tabel Pendidikan.

PENDIDIKAN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	43	66.2	66.2	66.2
	Perguruan Tinggi	22	33.8	33.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber: *output SPSS 29*, Data Primer diolah (2024).

Pada table 4.3 dapat dilihat karakteristik responden dari segi Pendidikan terakhir yaitu SMA sebanyak 43 orang responden, dan Sarjana (S1) sebanyak 22 orang responden. hal ini menunjukkan bahwa Sebagian besar responden berpendidikan terakhir SMA yaitu sebanyak 43 orang responden dan diikuti Pendidikan terakhir sarjana (S1) sebanyak 22 orang responde.

## 2. Uji Deskriptif

### a. Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2019), statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat Kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Statistik deskriptif dalam penelitian merujuk pada nilai rata-rata (*mean*), simpanan baku (*standar devition*), nilai minimum, dan nilai maksimum.

Adapun variable-variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi kepuasan kerja sebagai variable X dan kinerja karyawan sebagai variable Y, yang akan diuji secara statistik seperti yang terlihat pada table berikut ini:

Tabel 4.1 statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (X)

Item Pernyataan	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Devition
X.1.1	65	1	5	4.03	0.790
X.1.2	65	2	5	4.03	0.684
X.2.3	65	2	5	3,88	0,820
X.2.4	65	2	5	3,75	0,751
X.3.5	65	1	5	3,86	0,768
X.3.6	65	2	5	3,98	0,718
X.4.7	65	1	5	3,98	0,739
X.4.8	65	2	5	3,97	0,661
X.5.9	65	1	5	4,09	0,824
<b>TOTAL</b>	65	18	45	35,49	4,809

Sumber: Data yang diolah dari hasil SPSS (2024)

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, variabel kepuasan kerja (X) diketahui N atau jumlah data pada setiap item adalah 65, maka dapat diketahui hasil untuk item pernyataan tertinggi adalah X.5.9 memiliki nilai minimum 1 dan maximum 5 dengan nilai *mean* sebesar (4,09) dan standar deviasi sebesar (0,824). Sedangkan untuk item pernyataan terendah adalah X.2.4 memiliki nilai minimum 2 dan maximum 5 dengan *mean* sebesar (3,75) dan standar deviasi sebesar (0,751).

Tabel 4.2 statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item Pernyataan	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Devition
Y.1.1	65	1	5	3,88	0,839
Y.1.2	65	2	5	4,09	0,723
Y.2.3	65	2	5	3,92	0,692
Y.2.4	65	1	5	3,94	0,768
Y.3.5	65	2	5	3,88	0,740
Y.3.6	65	1	5	3,72	0,910
Y.3.7	65	2	5	3,98	0,673
Y.3.8	65	1	5	3,89	0,773
Y.3.9	65	2	5	4,25	0,730
Y.4.10	65	2	5	3,94	0,726
Y.4.11	65	1	5	4,09	0,765
<b>TOTAL</b>	65	22	55	43,46	6,042

Sumber: Data yang diolah dari hasil SPSS (2024).

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, variabel kinerja karyawan (Y) diketahui N atau jumlah data pada setiap item adalah 65, maka dapat diketahui hasil untuk item pernyataan tertinggi adalah Y.3.9 memiliki nilai minimum 2 dan maximum 5 dengan nilai *mean* sebesar (4,25) dan standar deviasi sebesar (0,730). Sedangkan untuk item pernyataan terendah adalah Y.3.6 memiliki nilai minimum 1 dan maximum 5 dengan *mean* sebesar (3,72) dan standar deviasi sebesar (0,910).

b. Deskriptif Frekuensi

Deskriptif frekuensi adalah data tabulasvi frekuensi dari pernyataan atau instrumen angket yang telah dikumpulkan, kemudian dilakukan rekapitulasi melalui angket tersebut sehingga dapat dijadikan sebaai dasar untuk mengambil Langkah berikutnya. Adapun deskriptif frekuensi dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

<b>X.1.1</b>					
<b>kepuasan kerja karyawan sesuai dengan minat karyawan</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Tidak Setuju	2	3.1	3.1	4.6
	Cukup Setuju	7	10.8	10.8	15.4
	Setuju	39	60.0	60.0	75.4
	Sangat Setuju	16	24.6	24.6	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber: *Output SPSS 29*, Data Primer yang diolah 2024.

Berdasarkan tabel 4.2 diatas yang menunjukkan bahwa frekuensi responden yang menilai Setuju ada 39 orang (60,0 %), dan yang menilai sangat setuju ada 16 orang (24,6 %), yang menilai cukup setuju ada 7 orang (10,8 %),

yang tidak setuju ada 2 orang (3,1 %) dan sangat tidak setuju ada 1 orang (1,5%).

<b>X.1.2</b>					
<b>kepuasan kerja karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.1	3.1	3.1
	Cukup Setuju	8	12.3	12.3	15.4
	Setuju	41	63.1	63.1	78.5
	Sangat Setuju	14	21.5	21.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber: *Output SPSS 29, Data Primer 2024.*

Berdasarkan tabel 4.3 diatas yang menunjukkan bahwa frekuensi responden yang menilai Setuju ada 41 orang (63,1%), dan yang menilai sangat setuju ada 14 orang (21,5%), yang menilai cukup setuju ada 8 orang (12,3%), yang tidak setuju ada 2 orang (3,1%).

<b>X.2.3</b>					
<b>karyawan merasa puas dengan gaji atau upah yang diterima</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	7.7	7.7	7.7
	Cukup Setuju	11	16.9	16.9	24.6
	Setuju	36	55.4	55.4	80.0
	Sangat Setuju	13	20.0	20.0	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber: *Output SPSS 29, Data Primer 2024.*

Berdasarkan tabel 4.4 diatas yang menunjukkan bahwa frekuensi responden yang menilai Setuju ada 36 orang (55,4%), dan yang menilai

sangat setuju ada 13 orang (20,0%), yang menilai cukup setuju ada 11 orang (16,9%), dan yang menilai tidak setuju ada 5 orang (7,7 %).

<b>X.2.4</b>					
<b>karyawan merasa puas dengan beban kerja yang seimbang dengan karyawan lain yang bekerja diperusahaan tersebut</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	4.6	4.6	4.6
	Cukup Setuju	19	29.2	29.2	33.8
	Setuju	34	52.3	52.3	86.2
	Sangat Setuju	9	13.8	13.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber: *Output SPSS 29*, Data Primer 2024.

<b>X.3.5</b>					
<b>karyawan merasa puas dengan atasan yang mampu memberikan bantuan teknis</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Tidak Setuju	1	1.5	1.5	3.1
	Cukup Setuju	15	23.1	23.1	26.2
	Setuju	37	56.9	56.9	83.1
	Sangat Setuju	11	16.9	16.9	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber: *Output SPSS 29*, Data primer 2024

Berdasarkan tabel 4.5 diatas yang menunjukkan bahwa frekuensi responden yang menilai Setuju ada 34 orang (52,3%), dan yang menilai sangat setuju ada 9 orang (13,8%), yang menilai cukup setuju ada 19 orang (29,2%), dan yang menilai tidak setuju ada 3 orang (4,6 %).

Berdasarkan tabel diatas 4.6 yang menunjukkan bahwa frekuensi responden yang menilai Setuju ada 37 orang (56,9%), dan yang menilai sangat setuju ada 11 orang (16,9%), yang menilai cukup setuju ada 15 orang (23,1%), dan yang menilai tidak setuju ada 1 orang (1,5 %), dan yang menilai sangat tidak setuju ada 1 orang (1,5%).

<b>X.3.6</b>					
<b>karyawan merasa puas dengan atasan yang mampu memberikan bantuan motivasi</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.1	3.1	3.1
	Cukup Setuju	11	16.9	16.9	20.0
	Setuju	38	58.5	58.5	78.5
	Sangat Setuju	14	21.5	21.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber: *Output SPSS 29*, Data primer 2024.

<b>X.4.7</b>					
<b>karyawan merasa puas dengan rekan kerja yang mampu memberikan bantuan teknis</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Tidak Setuju	1	1.5	1.5	3.1
	Cukup Setuju	9	13.8	13.8	16.9
	Setuju	41	63.1	63.1	80.0
	Sangat Setuju	13	20.0	20.0	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber: *Output SPSS 29*, Data primer 2024.

Berdasarkan tabel diatas 4.7 yang menunjukkan bahwa frekuensi responden yang menilai Setuju ada 38 orang (58,5%), dan yang menilai

sangat setuju ada 14 orang (21,5%), yang menilai cukup setuju ada 11 orang (16,9%), dan yang menilai tidak setuju ada 2 orang (3,1 %).

Berdasarkan tabel diatas 4.8 yang menunjukkan bahwa frekuensi responden yang menilai Setuju ada 41 orang (63,1%), dan yang menilai sangat setuju ada 13 orang (20,0%), yang menilai cukup setuju ada 9 orang (13,8%), dan yang menilai tidak setuju ada 1 orang (1,5 %), dan yang menilai sangat tidak setuju ada 1 orang (1,5%).

<b>X.4.8</b>					
<b>karyawan merasa puas dengan rekan kerja yang mampu memberikan bantuan social</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.1	3.1	3.1
	Cukup Setuju	9	13.8	13.8	16.9
	Setuju	43	66.2	66.2	83.1
	Sangat Setuju	11	16.9	16.9	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber: *Output SPSS 29*, Data primer 2024.

<b>X.5.9</b>					
<b>karyawan merasa puas dengan meningkatkan jenjang karir</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Tidak Setuju	1	1.5	1.5	3.1
	Cukup Setuju	10	15.4	15.4	18.5
	Setuju	32	49.2	49.2	67.7
	Sangat Setuju	21	32.3	32.3	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber: *Output SPSS 29*, Data Primer 2024.

Berdasarkan tabel diatas 4.9 yang menunjukkan bahwa frekuensi responden yang menilai Setuju ada 43 orang (66,2%), dan yang menilai sangat

setuju ada 11 orang (16,9%), yang menilai cukup setuju ada 9 orang (13,8%), dan yang menilai tidak setuju ada 2 orang (3,1 %).

Berdasarkan tabel diatas 4.10 yang menunjukkan bahwa frekuensi responden yang menilai Setuju ada 32 orang (49,2%), dan yang menilai sangat setuju ada 21 orang (32,3%), yang menilai cukup setuju ada 10 orang (15,4%), dan yang menilai tidak setuju ada 1 orang (1,5 %), dan yang menilai sangat tidak setuju ada 1 orang (1,5%).

<b>Y.1.1</b>					
<b>Karyawan merasa puas dengan tingkat ketepatan dalam melakukan suatu pekerjaan</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Tidak Setuju	3	4.6	4.6	6.2
	Netral	12	18.5	18.5	24.6
	Setuju	36	55.4	55.4	80.0
	Sangat Setuju	13	20.0	20.0	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber: *Output SPSS 29, Data Primer 2024.*

Berdasarkan tabel diatas 4.11 yang menunjukkan bahwa frekuensi responden yang menilai Setuju ada 36 orang (55,4%), dan yang menilai sangat setuju ada 13 orang (20,0%), yang menilai netral atau cukup setuju ada 12 orang (18,5%), dan yang menilai tidak setuju ada 3 orang (4,6%), dan yang menilai sangat tidak setuju ada 1 orang (1,5%).

<b>Y.1.2</b>					
<b>karyawan merasa puas dengan tingkat keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.1	3.1	3.1
	Netral	8	12.3	12.3	15.4
	Setuju	37	56.9	56.9	72.3
	Sangat Setuju	18	27.7	27.7	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber: *Output SPSS 29, Data Primer 2024*

Berdasarkan tabel diatas 4.12 yang menunjukkan bahwa frekuensi responden yang menilai Setuju ada 37 orang (56,9%), dan yang menilai sangat setuju ada 18 orang (27,7%), yang menilai netral atau cukup setuju ada 8 orang (12,3%), dan yang menilai tidak setuju ada 2 orang (3,1 %).

<b>Y.1.3</b>					
<b>karyawan mendapatkan dukungan dari sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Netral	15	23.1	23.1	24.6
	Setuju	37	56.9	56.9	81.5
	Sangat Setuju	12	18.5	18.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber: *Output SPSS 29, Data Primer 2024*

Berdasarkan tabel diatas 4.13 yang menunjukkan bahwa frekuensi responden yang menilai Setuju ada 37 orang (56,9%), dan yang menilai sangat setuju ada 12 orang (18,5%), yang menilai netral atau cukup setuju ada 15 orang (23,1%), dan yang menilai tidak setuju ada 1 orang (1,5 %).

<b>Y.2.1</b>					
<b>karyawan mampu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Tidak Setuju	1	1.5	1.5	3.1
	Netral	12	18.5	18.5	21.5
	Setuju	38	58.5	58.5	80.0
	Sangat Setuju	13	20.0	20.0	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber: *Output SPSS 29, Data Primer 2024*

Berdasarkan tabel diatas 4.14 yang menunjukkan bahwa frekuensi responden yang menilai Setuju 38 orang (58,5%), dan yang menilai sangat setuju ada 13 orang (20,0%), yang menilai netral atau cukup setuju ada 12 orang (18,5%), dan yang menilai tidak setuju ada 1 orang (1,5%), dan yang menilai sangat tidak setuju ada 1 orang (1,5%).

<b>Y.2.2</b>					
<b>karyawan mampu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	4.6	4.6	4.6
	Netral	13	20.0	20.0	24.6
	Setuju	38	58.5	58.5	83.1
	Sangat Setuju	11	16.9	16.9	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber: *Output SPSS 29, Data Primer 2024*.

Berdasarkan tabel diatas 4.15 yang menunjukkan bahwa frekuensi responden yang menilai Setuju ada 38 orang (58,5%), dan yang menilai sangat setuju ada 11 orang (16,9%), yang menilai netral atau cukup setuju ada 13 orang (20,0%), dan yang menilai tidak setuju ada 3 orang (4,6%).

<b>Y.3.1</b> <b>karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3.1	3.1	3.1
	Tidak Setuju	3	4.6	4.6	7.7
	Netral	17	26.2	26.2	33.8
	Setuju	32	49.2	49.2	83.1
	Sangat Setuju	11	16.9	16.9	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber: *Output SPSS 29, Data Primer 2024*

Berdasarkan tabel diatas 4.16 yang menunjukkan bahwa frekuensi responden yang menilai Setuju 32 orang (49,2%), dan yang menilai sangat setuju ada 11 orang (16,9%), yang menilai netral atau cukup setuju ada 17 orang (26,2%), dan yang menilai tidak setuju ada 3 orang (4,6%), dan yang menilai sangat tidak setuju ada 2 orang (3,1%).

<b>Y.3.2</b> <b>karyawan dapat atau tidaknya diandalkan dalam melaksanakan tugas dengan instruksi</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.1	3.1	3.1
	Netral	9	13.8	13.8	16.9
	Setuju	42	64.6	64.6	81.5
	Sangat Setuju	12	18.5	18.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber: *Output SPSS 29, Data Primer 2024*

Berdasarkan tabel diatas 4.17 yang menunjukkan bahwa frekuensi responden yang menilai Setuju ada 42 orang (64,6%), dan yang menilai sangat setuju ada 12 orang (18,5%), yang menilai netral atau cukup setuju ada 9 orang (13,8%), dan yang menilai tidak setuju ada 2 orang (3,1%).

<b>Y.3.3</b>					
<b>karyawan mampu berinisiatif dalam pekerjaan</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Tidak Setuju	2	3.1	3.1	4.6
	Netral	10	15.4	15.4	20.0
	Setuju	41	63.1	63.1	83.1
	Sangat Setuju	11	16.9	16.9	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber: *Output SPSS 29, Data Primer 2024*

Berdasarkan tabel diatas 4.18 yang menunjukkan bahwa frekuensi responden yang menilai Setuju 41 orang (63,1%), dan yang menilai sangat setuju ada 11 orang (16,9%), yang menilai netral atau cukup setuju ada 10 orang (15,4%), dan yang menilai tidak setuju ada 2 orang (3,1%), dan yang menilai sangat tidak setuju ada 1 orang (1,5%).

<b>Y.3.4</b>					
<b>karyawan selalu berhati-hati dalam bekerja</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.1	3.1	3.1
	Netral	5	7.7	7.7	10.8
	Setuju	33	50.8	50.8	61.5
	Sangat Setuju	25	38.5	38.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber: *Output SPSS 29, Data Primer 2024*.

Berdasarkan tabel diatas 4.19 yang menunjukkan bahwa frekuensi responden yang menilai Setuju ada 33 orang (50,8%), dan yang menilai sangat setuju ada 25 orang (38,5%), yang menilai netral atau cukup setuju ada 5 orang (7,7%), dan yang menilai tidak setuju ada 2 orang (3,1%).

<b>Y.4.1</b>					
<b>karyawan memiliki kesadaran dalam tingkah laku maupun perbuatan yang disengaja atau tidak disengaja</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.1	3.1	3.1
	Netral	13	20.0	20.0	23.1
	Setuju	36	55.4	55.4	78.5
	Sangat Setuju	14	21.5	21.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber: *Output SPSS 29, Data Primer 2024*

Berdasarkan tabel diatas 4.20 yang menunjukkan bahwa frekuensi responden yang menilai Setuju ada 36 orang (55,4%), dan yang menilai sangat setuju ada 14 orang (21,5%), yang menilai netral atau cukup setuju ada 13 orang (20,0%), dan yang menilai tidak setuju ada 2 orang (3,1%).

<b>Y.4.2</b>					
<b>karyawan memiliki kesadaran mengenai kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Tidak Setuju	1	1.5	1.5	3.1
	Netral	7	10.8	10.8	13.8
	Setuju	38	58.5	58.5	72.3
	Sangat Setuju	18	27.7	27.7	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber: *Output SPSS 29, Data Primer 2024*

Berdasarkan tabel diatas 4.21 yang menunjukkan bahwa frekuensi responden yang menilai setuju ada 38 orang (58,5%), dan yang menilai sangat setuju ada 18 orang (27,7%), yang menilai netral atau cukup setuju ada 7 orang (10,8%), dan yang menilai tidak setuju ada 1 orang (1,5%), dan yang menilai sangat tidak setuju ada 1 orang (1,5%).

## 8. Pengujian Instrumen

Penelitian ini menggunakan instrumen yaitu berupa kuesioner dengan pengukurannya menggunakan skala likert yang mempunyai lima tingkatan penilaian berupa pernyataan. Sugiyono dalam (Hakiki & Robth Setiana, 2023). Menyatakan “*Skala Likert*” digunakan untuk mengukur sikap pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomenal sosial.

### a. Hasil Uji Validitas Data

Uji validitas data digunakan untuk menguji kevalidan kuesioner. Uji validitas adalah menunjukkan derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti (Sugiyono, 2017).

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan uji *moment product correlation* atau yang lebih dikenal dengan nama *pearson correlation*. Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ , dengan keterangan  $n$  adalah jumlah sampel. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 65, maka besarnya  $df$  adalah 63 dengan tingkat signifikansi 0,05 % sehingga diperoleh  $r$  tabel sebesar 0,2441.

Berikut hasil uji validitas data untuk variabel kepuasan kerja (X):

Tabel. 4.1 tabel Hasil Uji validitas Kepuasan Kerja (X)

<b>Item Pernyataan</b>	<b><i>r</i> hitung</b>	<b><i>r</i> tabel</b>	<b>Keterangan</b>
X.1.1	0,670	0,2441	Valid
X.1.2	0,770	0,2441	Valid
X.2.3	0,630	0,2441	Valid
X.2.4	0,796	0,2441	Valid
X.3.5	0,594	0,2441	Valid
X.3.6	0,799	0,2441	Valid
X.4.7	0,648	0,2441	Valid
X.4.8	0,738	0,2441	Valid
X.5.9	0,714	0,2441	Valid

Sumber: *Output SPSS 29, Data Primer 2024*

Berdasarkan tabel 4.1 diatas mengenai hasil uji validitas pada variabel Kepuasan Kerja (X) yang terdiri dari 9 item pernyataan terhadap 65 responden dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan tersebut memiliki nilai *pearson correlation* (*r* hitung) > nilai *r* tabel yang mana sesuai dengan kriteria penilaian uji validitas menurut Sugiyono (2017) yaitu apabila *r* hitung > *r* tabel maka item pernyataan adalah valid, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Item pernyataan X1.1 memiliki nilai *r* hitung 0,670 > *r* tabel 0,2441, X1.2 memiliki nilai *r* hitung 0,770 > *r* tabel 0,2441, X2.3 memiliki nilai *r* hitung 0,630 > *r* tabel 0,2441, X2.4 memiliki nilai *r* hitung 0,796 > *r* tabel 0,2441, X3.5 memiliki nilai *r* hitung 0,594 > *r* tabel 0,2441, X3.6 memiliki nilai *r* hitung 0,799 > *r* tabel 0,2441, X4.7 memiliki nilai *r* hitung 0,648 > *r* tabel 0,2441, X4.8 memiliki nilai *r* hitung 0,378 > *r* tabel 0,2441, X5.9 memiliki nilai *r* hitung 0,714 > *r* tabel 0,2441. Maka, dapat

disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja (X) adalah Valid.

Tabel 4.2 hasil uji validitas untuk data Kinerja Karyawan (Y).

Item Pernyataan	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Keterangan
Y.1.1	0,825	0,2441	Valid
Y.1.2	0,691	0,2441	Valid
Y.1.3	0,730	0,2441	Valid
Y.2.1	0,717	0,2441	Valid
Y.2.2	0,803	0,2441	Valid
Y.3.1	0,680	0,2441	Valid
Y.3.2	0,713	0,2441	Valid
Y.3.3	0,736	0,2441	Valid
Y.3.4	0,640	0,2441	Valid
Y.4.1	0,699	0,2441	Valid
Y.4.2	0,677	0,2441	Valid

Sumber: *Output SPSS 29, Data Primer 2024*

Berdasarkan tabel 4.2 diatas mengenai hasil uji validitas pada variabel Kinerja Karyawan (Y) yang terdiri dari 11 item pernyataan terhadap 65 responden dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan tersebut memiliki nilai *pearson correlation* (*r* hitung) > *r* tabel yang mana sesuai dengan kriteria penilaian uji validitas menurut Sugiyono (2017) yaitu apabila *r* hitung > *r* tabel maka item pernyataan adalah valid, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Item pernyataan Y1.1 memiliki nilai *r* hitung 0,825 > *r* tabel 0,2441, Y1.2 memiliki nilai *r* hitung 0,691 > *r* tabel 0,2441, Y1.3 memiliki nilai *r* hitung 0,730 > *r* tabel 0,2441, Y2.1 memiliki nilai *r* hitung 0,717 > *r* tabel 0,2441, Y2.2 memiliki nilai *r* hitung 0,803 > *r* tabel 0,2441, Y3.1 memiliki nilai *r* hitung 0,680 > *r* tabel 0,2441, Y3.2 memiliki nilai *r* hitung 0,713 > *r* tabel 0,2441, Y3.3 memiliki nilai *r* hitung 0,736 > *r* tabel

0,2441, Y3.4 memiliki nilai  $r$  hitung 0,640 >  $r$  tabel 0,2441, Y4.1 memiliki nilai  $r$  hitung 0,699 >  $r$  tabel 0,2441, Y4.2 memiliki nilai  $r$  hitung 0,677 >  $r$  tabel 0,2441. Maka, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah valid.

b. Hasil Uji Realibilitas Data

Menurut Sugiyono dalam (Hakiki & Robth Setiana, 2023), menyatakan bahwa uji realibilitas merupakan instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dilakukan terhadap pernyataan dalam keusioner yang telah dinyatakan valid. Untuk mengetahui realibel atau tidaknya suatu pernyataan dalam kuesioner penelitian ini, maka nilai reliabilitas dinyatakan atau dianalisis dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan realibel jika nilai *Cronbach Alpha* >  $r$  tabel. Menurut Sugiyono (2017) yaitu jika *Cronbach Alpha* > nilai signfikansi 60% atau 0,60 maka kuesioner tersebut reliabel.

Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (X)

<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>N Of Items</b>	<b>Keterangan</b>
.878	9	Reliabel

Sumber: *Output SPSS 29, Data Primer 2024.*

Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>N Of Items</b>	<b>Keterangan</b>
.909	11	Reliabel

Sumber: *Output SPSS 29, Data Primer 2024*

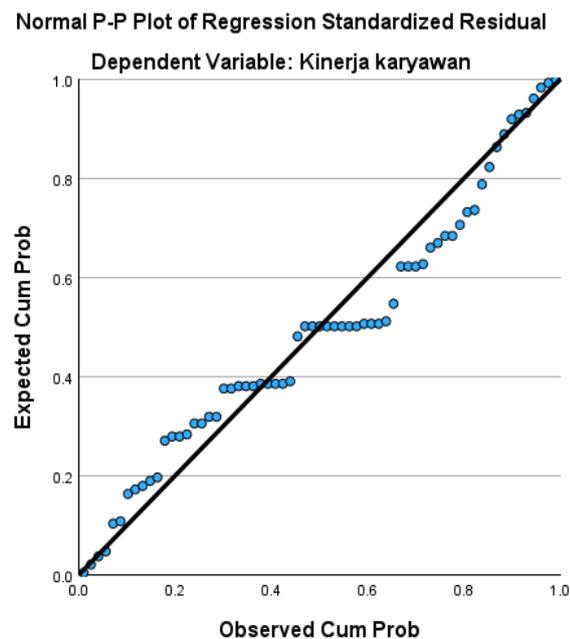
Berdasarkan tabel 4.3 mengenai hasil uji reliabilitas variabel Kepuasan kerja (X) dengan jumlah 9 item pernyataan dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan dari variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > Signifikan yaitu  $0,878 > 0,60$  yang mana artinya dimana sesuai dengan kriteria pengujian reliabilitas menurut Sugiyono (2017) adalah apabila hasil *Koefisien Alpha* lebih besar dari taraf signifikansi 60% atau 0,60, maka kuesiner tersebut reliabel. Begitu juga pada tabel 4.4 mengenai hasil uji reliabilitas variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan jumlah 11 item pernyataan dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 yaitu  $0,909 > 0,60$  yang mana artinya seluruh item pernyataan dalam variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah reliabel. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah reliabel atau memiliki tingkat kehandalan yang baik.

## 9. Uji Asumsi Klasik

### 1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan menguji apakah model regresi variabel terikat f variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak Sugiyono (2017). Uji normalitas juga dapat diuji dengan analisis grafik *p-plot* dan analisis statistik yaitu dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Berdasarkan hasil pengujian normalitas menggunakan SPSS 29 maka didapat *output* pada penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Grafik *P-plot*



Sumber: *Output SPSS 29, Data Primer 2024.*

Grafik *P-P Plot* dinyatakan tidak memenuhi syarat asumsi normalitas apabila data (titik) menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal Ghozali (2018). Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa grafik *p-p plot* ini menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya tersebut. Dan dengan

demikian grafik *P-P Plot* diatas menunjukkan bahwa model regresi Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan keduanya berdistribusi normal atau memenuhi syarat asumsi normalitas.

Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N	65		
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.36612881	
Most Extreme Differences	Absolute	.135	
	Positive	.135	
	Negative	-.099	
Test Statistic	.135		
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>	.005		
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.	.005	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.004
		Upper Bound	.007
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Dalam uji *Kormogorov-Smirnov* dapat dilihat pada Asymp.Sig. (2-tailed). Apabila signifikan  $> 0,05$  maka data tersebut terdistribusi normal dan apabila signifikan  $< 0,05$  maka data tersebut tidak terdistribusi normal Sugyono (2019). Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil *output* menunjukkan nilai Asymp.sig. (2-tailed) sebesar 0,005, dengan demikian  $0,005 = 0,05$ , maka dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi sama dengan nilai signifikan.

## 10. Uji Regresi Liar Sederhana

Regresi linear sederhana didasarkan pada hubungan fungsional atau kausal satu variabel independent dengan satu variabel dependen dengan persamaan regresi ialah  $Y = \alpha + bX$ , dengan keterangan  $\alpha$  adalah konstanta dan  $b$  adalah koefisien regresi Sugiyono (2017). Adapun hasil pengujian regresi linear sederhana menggunakan SPSS 29 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.435	3.158		2.038	.046
	Kepuasan Kerja	1.043	.088	.830	11.830	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Output SPSS 29, Data Primer 2024.*

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil dari analisis regresi linear sederhana dapat diperoleh koefisien regresi untuk variabel bebas Kepuasan Kerja (X) adalah 1.043 dengan konstanta sebesar 6.435. dari hasil tersebut dapat dimasukkan dalam perumusan persamaan regresi.

$$Y = \alpha + bX$$

Hasil analisis regresi yang diperoleh koefisien untuk variabel kepuasan kerja (X) sebesar 1,043 dengan konstanta sebesar 6,435. Sehingga model persamaan regresi linear yang diperoleh adalah  $Y = 1,043 + 6,435 X$ . Persamaan ini dapat diinterpretasikan. Nilai konstanta  $\alpha$  bernilai positif yaitu menunjukkan nilai sebesar 6,435, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel independent (nilai X adalah 0), maka nilai variabel dependen (Y) atau Kinerja Karyawan

adalah sebesar 6,435. Sementara nilai koefisien regresi variabel X (Kepuasan Kerja) adalah 1,043 bernilai positif, artinya jika Kepuasan Kerja mengalami kenaikan 1 nilai, maka Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 6,435. Dan sebaliknya apabila terjadi penurunan setiap 1 nilai variabel Kepuasan Kerja, maka akan menurunkan Kinerja karyawan PLN ULP Tamiang Layang sebesar 6,435. Dengan demikian semakin bagus Kepuasan Kerja yang diberikan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan PLN ULP Tamiang layang.

## **B. Uji Hipotesis**

### **1. Uji Hipotesis (Uji t)**

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh atau mengetahui hubungan antara variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dibuat tetap atau dikendalikan Sugiyono (2017). Adapun dasar pengambilan keputusannya ialah apabila probabilitas signifikan  $< 0,05$  atau  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ , maka ada pengaruh secara parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen yaitu  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak Ghazali (2018). Adapun rumus t-tabel adalah:

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

$n$  = jumlah sampel

$k$  = Jumlah Variabel Independen

$a$  = Nilai signifikan (derajat keyakinan 95%)

Jadi,  $t(0,05/2; 65-1-1)$  yang artinya 0,025;63, sehingga didapat nilai  $t$ -tabel sebesar 1,998. Adapun hasil pengujian hiotesis (uji  $t$ ) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2 Hasil Uji  $t$  (Uji Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.435	3.158		2.038	.046
	Kepuasan Kerja	1.043	.088	.830	11.830	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data dolah dari hasil SPSS (2024).

- a. Berdasarkan nilai signifikan, dapat diketahui bahwa dari tabel *Coefficients* diperoleh nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- b.  $T_{hitung}$  adalah 11.830,  $T_{tabel}$  dapat dicarinpada tabel statistic pada signifikan  $0,05/2 = 0,025$  dengan  $df = n-k-1$  atau  $df = 65$  (sampel) – 2 (variabel) = 63 (k adalah jumlah variabel independen). Didapat  $T_{tabel}$  sebesar 1,998.

Kesimpulan:

Berdasarkan nilai  $t$  : diketahui bahwa nilai  $T_{hitung}$  sebesar  $11.830 > T_{tabel}$  1,998, maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

## 2. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah kemampuan variabel independent memengaruhi variabel dependen, semakin besar koefisien determinasi

menunjukkan semakin baik kemampuan variabel independen menerangkan variabel dependen Sugiyono (2019). Kriteria koefisien determinasi adalah nilai koefisien 0,00 (tidak ada hubungan), 0,01-0,09 (hubungan kurang berarti), 0,10-0,29 (hubungan lemah), 0,30-0,49 (hubungan moderat), 0,50-0,69 (hubungan kuat), 0,70-0,89 (hubungan sangat kuat), dan  $> 0,90$  (hubungan mendekati sempurna), (Safitri, 2014). Adapun hasil pengujian koefisien determinasi pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.830 <sup>a</sup>	.690	.685	3.39274

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja

Sumber: *Output SPSS 29*, Data Primer 2024.

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah sebesar, 0,685 atau sebesar 68,5% dengan hubungan tergolong kuat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh Kepuasan Kerja sebesar 68,5% terhadap Kinerja Karyawan PLN ULP Tamiang Layang. Adapun sisanya sebesar 31,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan atau diteliti dalam penelitian ini.

### C. Pembahasan / Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis yang menggunakan SPSS 29, hasil analisis statistik deskriptif item pernyataan variabel Kepuasan Kerja (X) yang telah

dikumpulkan, bahwa nilai tertinggi ada pada indikator X.5.9 dalam item pernyataan yang berisi ”karyawan merasa puas dengan meningkatkan jenjang karir” yang memiliki *mean* sebesar 4,09 yang artinya responden atau karyawan PLN ULP Tamiang Layang memiliki kepuasan yang tinggi terhadap Perusahaan. Ini menunjukkan bahwa meningkatkan jenjang karir karyawan sangat penting dan relevan bagi karyawan PLN ULP Tamiang Layang. Sementara untuk nilai terendah ada pada X.2.4 dalam item pernyataan yang berisi “beban kerja yang seimbang dengan karyawan yang bekerja di Perusahaan tersebut” yang memiliki *mean* sebesar 3,75 yang artinya responden/karyawan memiliki kepuasan yang rendah terhadap keseimbangan beban kerja dengan karyawan yang lain bekerja di perusahaan tersebut, ini menunjukkan bahwa keseimbangan beban kerja sangat penting dan relevan bagi karyawan PLN ULP Tamiang Layang.

Sementara untuk mengetahui persamaan regresi linear sederhana dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabel *coefficients* yang dibaca dalam kolom B baris pertama yang menunjukkan konstanta ( $\alpha$ ) dan baris selanjutnya menunjukkan koefisien variabel independen. Hasil analisis regresi diperoleh koefisien untuk variabel Kepuasan Kerja (X) sebesar 1,043 dengan konstanta sebesar 6,435. Sehingga model persamaan regresi linear yang diperoleh adalah  $Y = 1,043 + 6,435 X$ . Persamaan ini dapat diinterpretasikan. Nilai konstanta  $\alpha$  bernilai positif yaitu menunjukkan nilai sebesar 6,435, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel independen (nilai X adalah 0), maka nilai variabel dependen (Y) atau Kinerja Karyawan adalah sebesar 6,435. Sementara nilai

koefisien regresi variabel X (Kepuasan Kerja) adalah 1,043 bernilai positif, artinya jika Kepuasan Kerja mengalami kenaikan 1 nilai, maka Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 6,435. Dan sebaliknya apabila terjadi penurunan setiap 1 nilai variabel Kepuasan Kerja, maka akan menurunkan Kinerja karyawan PLN ULP Tamiang Layang sebesar 6,435. Dengan demikian semakin bagus Kepuasan Kerja yang diberikan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan PLN ULP Tamiang layang.

Untuk mengetahui besar pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel Kepuasan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PLN ULP Tamiang layang, dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah sebesar, 0,685 atau sebesar 68,5% dengan hubungan tergolong kuat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh Kepuasan Kerja (X) sebesar 68,5% terhadap Kinerja Karyawan (Y) PLN ULP Tamiang Layang. Adapun sisanya sebesar 31,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan atau diteliti dalam penelitian ini.

Sementara hasil perhitungan uji t didapatkan nilai statistik uji t variabel Kepuasan kerja (X) sebesar 11.830 dengan signifikan 0,000. Koefisien hasil uji t dari Kepuasan Kerja menunjukkan tingkat signifikan

$0,000 < 0,05$  dan nilai t-hitung 11.830 sedangkan untuk mengetahui nilai dari t-tabel maka digunakan rumus  $t = t(a/2; n-k-1)$  dengan keterangan n adalah jumlah sampel, k jumlah variabel independen dan a adalah nilai signifikansi. Jadi,  $t = (0,05/2; 65-1-1)$  yang mana artinya 0,025;63 sehingga didapatkan nilai t-tabel sebesar 1,998. Oleh karena nilai t-hitung 11.830 > nilai t- tabel 1,998,

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PLN ULP Tamiang Layang.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dinyatakan oleh Septian Baroroh dan Achmad Dwiyanto (2013), Bimo Ariotedjo (2014), dan Dian Kristanto (2012), yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja memiliki Pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Setyo Riyanto, Endri Endri, Novita Herlisha (2021), dan Elizabeth Fauziek, Yanuar Yanuar (2021) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PLN ULP Tamiang Layang, sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PLN ULP Tamiang Layang.
2. Besarnya pengaruh Kepuasan Kerja sebesar 0,685 terhadap Kinerja Karyawan PLN ULP Tamiang Layang, dengan persentase sebesar 68,5 % Adapun sisanya 31,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

#### **B. Saran-saran**

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis dapat kemukakan saran-saran berkaitan dengan pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PLN ULP Tamiang Layang, sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil statistik deskriptif variabel kepuasan kerja (X) pada item X.2.4 yang berisi tentang Karyawan merasa puas dengan beban kerja yang seimbang dengan karyawan lain yang bekerja diperusahaan tersebut dinilai paling rendah dengan *mean* 3,75 dikarenakan dikarenakan karyawan merasa bahwa beban kerja mereka tidak seimbang dibandingkan dengan karyawan Perusahaan lain disebabkan oleh kurangnya sumber daya, pembagian tugas yang tidak adil, atau ekspektasi kerja yang berlebihan. Oleh karena itu, Perusahaan perlu melakukan evaluasi menyeluruh terhadap distribusi beban kerja, kondisi kerja, serta kebijakan yang diterapkan. Sedangkan item tertinggi ada pada X.5.9 dengan pernyataan karyawan merasa puas dengan meningkatkan jenjang karir dengan nilai *mean* 4,09, diharapkan Perusahaan agar terus mengimplementasikan program pengembangan karir yang terstruktur dan jelas.
2. Berdasarkan hasil statistik deskriptif variabel Kinerja Karyawan (Y) pada item Y.3.6 yang berisi tentang karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan dengan nilai *mean* 3,72, dikarenakan ketidaakcukupan alat kerja atau sumber daya yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dapat menyebabkan peningkatan kesalahan, oleh karena itu untuk meningkatkan akurasi dan mengurangi kesalahan dalam pekerjaan perusahaan perlu memastikan ketersediaan alat dan sumber daya yang diperlukan. Sedangkan untuk nilai tertinggi ada pada Y.3.9 dengan nilai *mean* 4,25 dengan pernyataan karyawan selalu berhati-

hati dalam bekerja, diharapkan perusahaan untuk selalu memperhatikan dan meningkatkan keselamatan kerja (Safty).

3. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian dan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperdalam penelitian selanjutnya dengan menambah variabel lainnya.



Gambar 2. Foto Bersama Manajer PLN ULP Tamiang Layang.



Gambar 3. Foto kegiatan karyawan pada saat melayani pelanggan





X5.9	Pearson Correlation	.620**	.605**	.341**	.391**	.292*	.425**	.310*	.637**	1	.714**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.005	.001	.018	<.001	.012	<.001		<.001
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Kepuasan	Pearson Correlation	.670**	.770**	.630**	.796**	.594**	.799**	.648**	.738**	.714**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Y3.3	Pearson Correlation	.567**	.524**	.459**	.416**	.421**	.456**	.574**	1	.657**	.463**	.335**	.736**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	.006	<.001
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y3.4	Pearson Correlation	.459**	.578**	.317*	.446**	.404**	.222	.485**	.657**	1	.428**	.351**	.640**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.010	<.001	<.001	.076	<.001	<.001		<.001	.004	<.001
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y4.1	Pearson Correlation	.571**	.330**	.421**	.381**	.562**	.446**	.408**	.463**	.428**	1	.700**	.699**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.007	<.001	.002	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y4.2	Pearson Correlation	.578**	.436**	.368**	.489**	.545**	.419**	.215	.335**	.351**	.700**	1	.677**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.003	<.001	<.001	<.001	.085	.006	.004	<.001		<.001
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Kinerja	Pearson Correlation	.825**	.691**	.730**	.717**	.803**	.680**	.713**	.736**	.640**	.699**	.677**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Tabel Uji Realibilitas**

Cronbach's Alpha	N Of Items	Keterangan
.878	9	Reliabel

**Tabel Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		65	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.36612881	
Most Extreme Differences	Absolute	.135	
	Positive	.135	
	Negative	-.099	
Test Statistic		.135	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.005	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.	.005	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.004
		Upper Bound	.007
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

**Tabel Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.435	3.158		2.038	.046
	Kepuasan Kerja	1.043	.088	.830	11.830	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Tabel t hitung**

<b>d.f</b>	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$	<b>d.f</b>
<b>40</b>	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	<b>40</b>
<b>41</b>	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	<b>41</b>
<b>42</b>	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	<b>42</b>
<b>43</b>	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	<b>43</b>
<b>44</b>	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	<b>44</b>
<b>45</b>	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	<b>45</b>
<b>46</b>	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	<b>46</b>
<b>47</b>	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	<b>47</b>
<b>48</b>	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	<b>48</b>
<b>49</b>	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	<b>49</b>
<b>50</b>	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	<b>50</b>
<b>51</b>	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	<b>51</b>
<b>52</b>	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	<b>52</b>
<b>53</b>	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	<b>53</b>
<b>54</b>	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	<b>54</b>
<b>55</b>	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	<b>55</b>
<b>56</b>	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	<b>56</b>
<b>57</b>	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	<b>57</b>
<b>58</b>	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	<b>58</b>
<b>59</b>	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	<b>59</b>
<b>60</b>	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	<b>60</b>
<b>61</b>	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	<b>61</b>
<b>62</b>	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	<b>62</b>
<b>63</b>	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	<b>63</b>
<b>64</b>	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	<b>64</b>
<b>65</b>	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	<b>65</b>
<b>66</b>	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	<b>66</b>
<b>67</b>	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	<b>67</b>
<b>68</b>	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	<b>68</b>
<b>69</b>	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	<b>69</b>
<b>70</b>	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	<b>70</b>
<b>71</b>	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	<b>71</b>
<b>72</b>	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	<b>72</b>
<b>73</b>	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	<b>73</b>
<b>74</b>	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	<b>74</b>
<b>75</b>	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	<b>75</b>
<b>76</b>	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	<b>76</b>
<b>77</b>	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	<b>77</b>
<b>78</b>	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	<b>78</b>

**Tabel Uji R<sup>2</sup>**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.830 <sup>a</sup>	.690	.685	3.39274

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja

**Tabel Uji Regresi Linear Sederhana**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.435	3.158		2.038	.046
	Kepuasan Kerja	1.043	.088	.830	11.830	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## Daftar Pustaka

- Ansory, A. F. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi Edisi ed.)*. Indonesia: pustaka Sidoarjo.
- Aprilia, N. (2022). pengaruh reward terhadap kinerja karyawan pada cv. yamaha surya prima tanjung tabalong. 40.
- Ariani, H., & Harun, I. (2016). Kempemimpinan, Komitmen, Dan Budaya Organisasi Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT. Sumrelcon Di Kota Balikpapan. *Jurnal Geoekonomi ISSN-Elektronik (e)*, 36.
- Darmansyah, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban kerja Terhadap kinerja Karyawan CV. Bintang Bersinar (Baboon T-shirt) Malang. *Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya*.
- Hakiki, R., & Robth Setiana, A. (2023). Journl of innovation research and knowledge. *pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada unit pelaksana teknis daerah pusat kesehatan masyarakat (uptd puskesmas) pagerangan kabupaten tasikmalaya*, 3087.
- Kharenina Augustine, A., Clarissa Sunaryo, A., & Firmansyah, Y. (2022). Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jerumi: Jurnal Riset Ekonomi Vol. 2 No. 1*, 148.
- Linda, A., & Widayanti. (2018). Pengaruh Kompensasi Non Finansial, Motivasi Dan Kepuasan Kerja terhaddap Kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) FAKultas ekonomi UNIAT Vol.3*, 253.
- Nurhasanah. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Utama Nusantara. *Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan*, 8.
- Putra, T. (2023). *Bab III Metode Penelitian*, 25.
- Rahayu, E., Made E.M Gayatri, I., & Indian Ariska, Y. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pmberdayaan Masyakat dan Desa (DPMD) PROVINSI BENGKULU. *Jurnal Multi Disiplin Dehasen vol. 2 No. 1* , 29-42.

- Rahmat. (2016). Faktor-faktor Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Gowa. *ASSETS, Vol. 6 No.1*, 139.
- Ramadhan, S. (2021). Pengaruh Gaji, kondisi kerja dan rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Alva Mountindo Medan. (*Skripsi Fakultas sosial sains Universitas pembangunan panca budi medan*), 2.
- Riski Damayanti, Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). Pengaruh kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Kasus Karyawan Non Medis) RS Islam Khadijah Palembang. *JEMBATAN- Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XV No. 2*, 75.
- Rustan, A. F. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bumi Karsa kantor Pusat Makassar. *Jurusan Manajemen, fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Makassar*, 3.
- S.M.B.,MM, B., & Sumirah, D. (2019). Pengaruh Grooming Pada Customer Relations Coordinator (CRC) Terhadap Kepuasan Pelanggan di PT. Astra Internasional TBK Toyota Sales Operation (Auto2000) Pasteur Bandung. *Jurnal Bisnis Dan Pemasaran Vol 9, No.1*, 3.
- Safitri, W. R. (2014). *Analisis Korelasi Pearson Dalam Menentukan Hubungan Antara Kejadian Demam Berdarah Dengue Dengan Kepadatan Penduduk Di Kota Surabaya Pada Tahun 2012-2014*.
- Sally Nabila, V., & Syarvina, W. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. *Jurnal Kewarganegaraan Vol 6 No. 2*, 2791.
- Saputro, D. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Duren Mandiri Fortuna (plywod). *Skripsi fakultas ekonomi Universitas BatangHari Jambi*, 26.
- Triyanti, W. (2023). Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada lembaga pelatihan dan kursus prima smart (LPK PRIMA SMART) Kabupaten Tabalong. *JAPB:volume 6, Nomor 2*, 1293.
- Wahida, A., Ainun, N., & Maming, R. (2023). Pentingnya peran logo dalam membangun branding pada umkm. *Jesya, jurnal ekonomi & ekonomi syariah vol 6 no 1, januari 2023*, 675.
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sinomas. *Agora Vol. 6, No. 2*.

