

## ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA INDUSTRI SEPATU SANDAL DI BOGOR

Tommy Hillfiger H T<sup>1</sup>  
Lamtiur H. Tampubolon<sup>2</sup>  
Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya  
hilfigertommy2211@gmail.com<sup>1</sup>  
lamtiur.tamp@atmajaya.ac.id<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan sangat penting, karena pemenuhan kepuasan kerja pada karyawan dapat memberi dorongan motivasi untuk mereka produktif bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepuasan kerja (termasuk dimensi-dimensinya, yaitu: upah, rekan kerja, atasan dan pekerjaan itu sendiri) terhadap kinerja karyawan pada industri sepatu sandal di Bogor. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, data primer diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan ke lokasi industri sepatu sandal di Bogor. Metode pengambilan sampel yang digunakan yaitu *non-probability sampling* dengan teknik *accidental sampling*, dengan jumlah responden sebanyak 26 orang. Dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja (dimensi upah, rekan kerja, atasan dan pekerjaan itu sendiri) berpengaruh secara signifikan dan simultan/bersama-sama terhadap kinerja karyawan di industri sepatu sandal di Bogor kecamatan Ciomas sebesar 52.7%.

**Kata Kunci:** Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Industri Sepatu Sandal

### ABSTRACT

*Employee job satisfaction in the company is very important, because the fulfillment of job satisfaction for employees can provide a motivational boost for them to work productively. This study aims to determine whether there is an effect of job satisfaction (including its dimensions, namely: wages, co-workers, superiors, and the job itself) on employee performance in the sandal shoe industry in Bogor. This study uses quantitative methods, primary data obtained through questionnaires distributed to the location of the sandal shoe industry in Bogor. The sampling method used is non-probability sampling with accidental sampling technique, with the number of respondents as many as 26 people. By using multiple linear regression analysis, the results of the study show that job satisfaction (dimensions of wages, co-workers, superiors, and the work itself) has a significant and simultaneous/joint effect on employee performance in the sandal shoe industry in Bogor, Ciomas sub-district by 52.7%.*

**Keywords:** Job Satisfaction, Work Performance, sandal shoe industry

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang diperlukan dalam suatu organisasi atau perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan aset bagi perusahaan dalam menjalankan seluruh aktivitas perusahaan. Kesuksesan sebuah perusahaan tidak hanya bergantung

pada peralatan yang canggih yang dimiliki perusahaan tersebut, tetapi juga bergantung pada setiap karyawan yang bekerja di perusahaan itu untuk mengoperasikan peralatan tersebut agar dapat mencapai target yang ditetapkan dari perusahaan. Manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan atau organisasi merupakan faktor penting di dalam perusahaan, dan manajer dapat menyaring karyawannya sesuai dengan kriteria yang diperlukan perusahaan, sehingga nantinya saat perusahaan berjalan mereka dapat menjalankan tugas secara maksimal.

Di Indonesia, saat ini banyak karyawan yang kinerjanya tidak maksimal. Fakta tersebut didukung dari penelitian yang dilakukan *The Boston Consulting Group* yang melihat negara Indonesia memiliki kinerja yang tergolong rendah dan kurang tenaga kerja yang berkualitas. Rendahnya kinerja dan kurangnya tenaga kerja yang berkualitas membuat Indonesia tidak siap menghadapi pertumbuhan ekonomi yang cukup tinggi. (www.swa.co.id 2013).

Pada tahun 2016, Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) diterapkan, yaitu mengenai arus bebas pertukaran barang, jasa tenaga kerja terampil, modal dan investasi (Liputan6.com 2016). Dengan diberlakukannya kebijakan tersebut kita tidak hanya berkompetisi dengan karyawan lokal tetapi juga dengan karyawan asing dari negara yang tergabung di ASEAN. Tentu hal ini menjadi permasalahan bagi tenaga kerja Indonesia khususnya dalam berkompetisi dengan tenaga kerja asing. Oleh karena itu, hal ini menjadi tantangan besar bagi tenaga kerja Indonesia bagaimana mereka dapat berkompetisi dengan tenaga kerja asing.

Menurut Mangkunegara (2013:67), kinerja diartikan sebagai “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Bastian juga mengemukakan bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam organisasi dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut (Bastian, 2001:329).

Menurut Robbins (2006:260), ada beberapa indikator pengukuran kinerja yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Dari indikator tersebut, indikator ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian perlu mendapatkan perhatian karena ketiga hal tersebut, menurut penulis, dapat membuat kinerja karyawan rendah. Hal tersebut sering kita lihat di lingkungan kita. Berikut adalah beberapa contoh dari ketiga aspek tersebut, misalnya jalanan yang macet saat berangkat ke kantor sehingga mempengaruhi waktu bekerja, kurang mahir dalam penggunaan komputer mengakibatkan kurang efektif dalam menjalankan tugas, dan terakhir karyawan yang lebih memilih bekerja dalam kelompok dibanding individu mengindikasikan bahwa karyawan tersebut kurang mandiri.

Dalam mewujudkan kinerja karyawan yang maksimal, tentu harus ada dukungan dari dalam perusahaan khususnya manajemen sumber daya manusia. Seperti memfasilitasi mereka agar terus produktif. Hal itu dilakukan untuk membuat karyawan merasa puas akan fasilitas yang didapat, karena perusahaan memfasilitasi mereka sesuai dengan kebutuhan mereka dalam bekerja untuk bekerja secara maksimal.

Setiap karyawan dalam suatu perusahaan perlu mendapat kepuasan dalam bekerja yang dapat berdampak pada peningkatan kinerja mereka, seperti yang diungkapkan oleh Affandi (2016:33) bahwa kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja, sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif dalam bekerja. Hal ini harus menjadi perhatian bagi para pemilik/manajer perusahaan, khususnya bagi mereka yang ingin membuat karyawannya bekerja secara maksimal. Perusahaan tersebut terlebih dahulu memfasilitasi karyawan mereka dengan baik agar mereka puas atas fasilitas di perusahaan, sehingga kinerja mereka menjadi maksimal karena kebutuhan mereka telah terpenuhi untuk menunjang produktivitas mereka.

Menurut Martoyo (2000: 108), kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang

bersangkutan. Pada hakikatnya perusahaan mempunyai tuntutan tinggi pada karyawannya karena perusahaan ingin memberikan produk/jasa yang terbaik bagi para konsumennya agar merasa puas atas produk/jasa yang dijual, selain juga dapat mempunyai daya saing untuk mengungguli kompetitor lain. Setiap pencapaian tujuan perusahaan selain usaha yang dilakukan oleh karyawan juga harus memenuhi kebutuhan yang diperlukan karyawannya sebagai sarana pendukung untuk mereka mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Kebutuhan karyawan antara lain tunjangan atau fasilitas yang didapat dari kantor, gaji, kesempatan jenjang karir dan lainnya. Dengan memenuhi kebutuhan karyawan akan memotivasi mereka untuk melaksanakan pekerjaannya dengan menampilkan kinerja terbaik mereka.

Kepuasan kerja karyawan dalam bekerja dapat menumbuhkan suatu dorongan motivasi dan semangat kerja dalam dirinya untuk menunjukkan prestasi yang lebih baik, hal ini dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Chandraningtyas, dkk (2012) yang menemukan bahwa kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dari kedua penelitian tersebut, diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu penulis tertarik untuk mengangkat topik mengenai “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Sepatu Sandal di Bogor” untuk membuktikan apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan yang bergerak di sektor informal. Alasan Penulis meneliti Industri sepatu sandal di Bogor khususnya Kecamatan Ciomas, karena penulis melihat industri tersebut mempunyai peluang yang besar untuk berkembang, bahkan menjadi sumber utama mata pencaharian masyarakat sekitar. Nama kecamatan Ciomas juga telah terkenal sebagai 5 besar pusat industri sepatu sandal di Bogor. Selain itu, yang paling penting adalah bahwa Bogor merupakan lokasi yang strategis untuk industri sepatu sandal karena dekat dengan Jakarta sebagai tempat untuk memasarkan produk tersebut.

Namun dari peluang yang telah dijabarkan di atas, ada hambatan yang menurut penulis sangat berperan penting untuk mengembangkan industri sepatu sandal di Bogor tersebut, salah satunya adalah yang akan penulis bahas, yaitu mengenai kepuasan kerja. Penulis melihat karyawan yang bekerja di industri tersebut belum merasa puas terhadap pekerjaannya. Beberapa hal yang penulis lihat antara lain: kondisi tempat industri yang kurang memadai, alat keselamatan kerja yang sangat minim, upah pekerja yang sangat rendah dan hal lainnya. Maka dari itu penulis ingin membuktikan apakah kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada industri sepatu sandal ini.

### **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Industri Sepatu Sandal di Bogor, yang secara khusus dirinci sebagai berikut:

1. Untuk melihat pengaruh indikator upah terhadap kinerja karyawan pada Industri Sepatu Sandal di Bogor.
2. Untuk melihat pengaruh indikator rekan kerja terhadap kinerja karyawan pada Industri Sepatu Sandal di Bogor.
3. Untuk melihat pengaruh indikator atasan terhadap kinerja karyawan pada Industri Sepatu Sandal di Bogor.
4. Untuk melihat pengaruh indikator pekerjaan itu sendiri terhadap kinerja karyawan pada Industri Sepatu Sandal di Bogor.

5. Untuk melihat pengaruh secara signifikan indikator-indikator upah, rekan kerja, atasan dan pekerjaan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Industri Sepatu Sandal di Bogor.

## TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian mengenai topik pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja sudah banyak dilakukan, antara lain oleh:

Wijaya (2018) dalam penelitiannya menganalisis pengaruh dari kepuasan kerja (gaji pokok, peluang kenaikan gaji, penghargaan atas hasil kerja karyawan dan promosi jabatan) terhadap kinerja karyawan (kualitas, kuantitas, pelaksanaan pekerjaan, dan tanggung jawab). Populasi penelitian ini berjumlah 88 karyawan. Teknik pengambilan sampelnya adalah *purposive sampling*. Jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu 73 karyawan di bagian produksi. Penelitian ini dilaksanakan dengan menyebarkan angket kepada karyawan di bagian produksi pada CV Bukit Sanomas. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis kuantitatif dengan metode regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV Bukit Sanomas. Koefisien korelasi menunjukkan keeratan hubungan secara keseluruhan di antara variabel bebas penelitian dan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi R (*Square*) sebesar 0.47 atau sebesar 47% pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja yang dapat dijelaskan, sedangkan 53% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Penelitian yang kedua dari Sari (2011) yang menganalisis pengaruh dukungan atasan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Columbia Pictures. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Judgemental sampling*. Jumlah sampel yang digunakan adalah 176 orang yang merupakan karyawan tetap di kantor pusat di divisi *Sales and Marketing, HR Management, Finance and Accounting, Operation, Prima Finance, dan Communication and Information Technology*. Data diolah dengan menggunakan Windows SPSS 19.0. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis statistik korelasi dan regresi linier berganda. Hasil penelitian Sari menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Sementara uji-t dan uji-f dari analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil perhitungan analisis korelasi R (*Square*) sebesar 0,771, artinya pengaruh variabel dukungan atasan dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 77.1%.

Penelitian selanjutnya dari Chandraningtyas (2012) yang menganalisis "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional di PT Kusuma Karya Persada. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *simple random sampling*, dengan jumlah 98 orang dari populasi berjumlah 686 orang karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan penelitian eksplanatori, data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder, kemudian dilanjutkan dengan analisis jalur dengan bantuan program komputer *AMOS from windows version 18*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan sebesar 0.318 sedangkan pengaruh tidak langsung melalui komitmen organisasional sebesar 0.108, dengan demikian pengaruh kepuasan kerja mempunyai pengaruh total terhadap kinerja karyawan sebesar 0.426. Pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0.266, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui komitmen organisasional sebesar 0.143, dengan demikian pengaruh motivasi kerja mempunyai pengaruh total terhadap kinerja karyawan sebesar 0.409.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Wirawan (2013:698) 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 negatif. Jika seseorang bersikap positif terhadap pekerjaannya, maka ia puas terhadap pekerjaannya, sebaliknya, jika karyawan bersikap negatif terhadap pekerjaannya maka ia tidak puas terhadap pekerjaannya.

### **Teori Kepuasan Kerja**

Menurut *two factors theory*, kepuasan kerja itu merupakan dua hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel kontinyu. Herzberg dalam Fransiska (2018) menyatakan puas atau tidaknya karyawan bekerja dipengaruhi faktor ekstrinsik (*hygiene*) dan faktor intrinsik (*motivator*). Faktor *hygiene (dissatisfier)* berhubungan dengan aspek di sekitar pelaksanaan pekerjaan atau *job context* yang disebut juga aspek ekstrinsik pekerja. Sedangkan faktor *motivator (satisfier)* berhubungan dengan aspek-aspek yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri atau *job content* yang disebut juga sebagai aspek intrinsik dalam pekerjaan.

Dalam proses untuk membuat karyawan merasa puas dalam bekerja, pihak pimpinan perusahaan harus memastikan bahwa faktor *hygiene* telah memadai seperti gaji, keamanan dan kondisi kerja aman serta hubungan rekan kerja dan atasan baik. Pimpinan yang menyediakan faktor-faktor *hygiene* secara memadai belum sepenuhnya merangsang motivasi karyawan tetapi hanya memastikan karyawan tidak merasakan ketidakpuasan atau berada pada titik nol landasan motivasi. Untuk itu pihak pimpinan harus menyediakan faktor penggerak *motivator* (intrinsik) kepada karyawan seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab dan pengembangan kesempatan untuk maju.

### **Indikator Kepuasan Kerja**

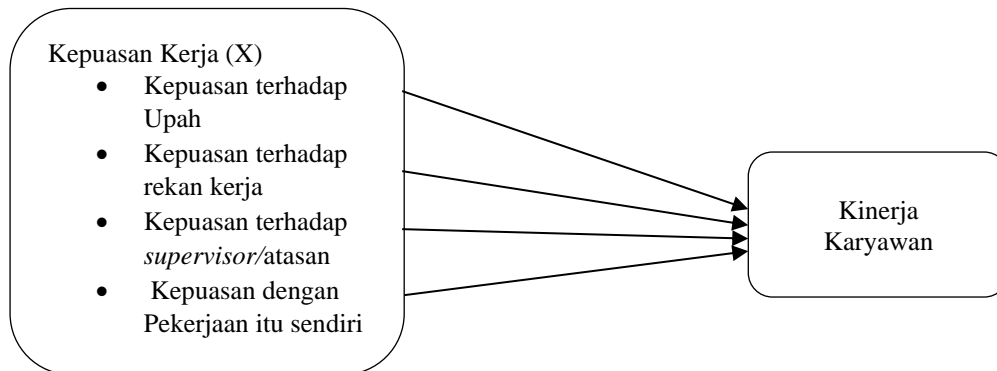
Celluci, Anthony J dan David L. De Vries dalam Mas'ud (2004:56) menyatakan ada 5 indikator kepuasan kerja:

- Kepuasan terhadap gaji: Senang atau tidaknya karyawan akan gaji yang diterima.
- Kepuasan dengan promosi: Sikap senang atau tidaknya karyawan akan promosi yang dilakukan perusahaan.
- Kepuasan terhadap rekan kerja: Sikap senang atau tidaknya karyawan mendapat dukungan dari karyawan lain.
- Kepuasan terhadap *supervisor*/atasan: Senang atau tidaknya karyawan terhadap perlakuan dari pimpinan.
- Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri: Sikap senang atau tidaknya karyawan terhadap pekerjaannya.

Oleh karena dalam industri sepatu sandal ini sifat pekerjaannya adalah informal dan tidak mempunyai jenjang karier, maka indikator kepuasan dengan promosi menjadi tidak relevan dan tidak digunakan dalam penelitian ini.

### **Kinerja**

Menurut Prawirosentono (2012:120), kinerja, atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.



**Gambar I.**

**Kerangka Pemikiran**

Sumber: Celluci, Anthony J dan David L. Fries, dalam Mas'ud (2004)

**METODE PENELITIAN**

**Jenis Penelitian**

Penelitian ini termasuk jenis asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih (Rahyuda, Ketut, Yasa, Wayan, Yuliarmi, Nyoman 2004:17).

**Populasi dan Sampel**

Penelitian ini dilakukan pada masa pandemi, sehingga industri sepatu sandal di Ciomas banyak yang tutup. Namun, penulis berhasil menemukan satu industri sepatu sandal yang buka dan bisa bertahan di tengah pandemi, yaitu CV Indrajaya, dengan jumlah karyawan 66 orang. Ke 66 orang karyawan tersebut penulis tetapkan sebagai populasi penelitian.

Dalam penelitian ini penarikan sampel dilakukan dengan cara *accidental sampling*, maksudnya, siapa saja karyawan yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti diambil sebagai sampel. Dari populasi yang ada (66 orang karyawan), penulis berhasil mengumpulkan sampel sebanyak 26 karyawan; mereka adalah karyawan yang bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner yang penulis sebarakan.

**Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner, dengan skala Likert (Sugiyono, 2014:142).

**Teknik Analisis Data**

**Uji Validitas**

Menurut Sugiyono (2014:24) validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Suatu kuesioner dikatakan *valid* jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas ingin mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah kita buat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak kita ukur (Ghozali, 2016).

Uji validitas yaitu menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (Siregar, 2014:77). Pengujian validitas dilakukan dengan program SPSS. Kriteria pengambilan keputusan untuk menyatakan valid atau tidaknya yaitu:

1. Koefisien korelasi product moment  $> r\text{-tabel} (\alpha; n-2)$   $n =$  jumlah sampel
2. Nilai  $\text{Sig} \leq \alpha$

Uji validitas pada kuesioner menggunakan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) for windows versi yang ke 25. Pedoman penghitungan validitas adalah r hitung dibandingkan dengan r tabel. Untuk mencari r tabel diperoleh dari hasil perhitungan  $N=26$  dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) sebesar 24 (26-2), maka diperoleh r tabel sebesar 0.3882. Hasil uji validitas menggunakan SPSS pada variabel kepuasan kerja, pernyataan KK 07, yaitu “Pemberian upah sesuai dengan hasil sepatu/sandal yang saya buat”, pernyataan KK 22 yaitu “saya merasa senang karena pemilik bengkel/pabrik sudah memberikan bimbingan kepada bawahannya dan terakhir KK 32 yaitu “saya senang dengan pekerjaan saat ini hitungya r hitungya adalah 0.260, 0.312, dan 0.286 artinya pernyataan tersebut tidak *valid* dan dihapus dalam penelitian. Jadi, total jumlah pernyataan dalam variabel kepuasan kerja adalah 29. Sedangkan hasil uji validitas pada variabel kinerja karyawan semua pernyataan (20 buah), r hitungya di atas 0.3882 sehingga dinyatakan *valid*.

### Uji Reliabilitas

Suatu hasil pengukuran penelitian dapat dipercaya apabila dalam proses pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama, diperoleh hasil yang sama, selama aspek yang diukur tidak berubah. Siregar (2014:87), menyatakan bahwa reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama pula. Menurut Siregar (2014:90), kriteria pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$  maka dinyatakan *reliable*.
2. Jika nilai Cronbach Alpha  $< 0,60$  maka dinyatakan tidak *reliable*.

Uji reabilitas pada dimensi upah (8 pertanyaan) adalah 0.835, dimensi rekan kerja (6 pertanyaan) adalah 0.861, dimensi atasan (6 pertanyaan) adalah 0.752, dimensi pekerjaan itu sendiri (9 pertanyaan) adalah 0.782). Sedangkan uji reliabilitas pada variabel kinerja karyawan (20 pertanyaan) adalah 0.892.

### Statistik Deskriptif

Penelitian ini menggunakan teknik statistika deskriptif dengan program SPSS. Menurut Sugiyono Sugiyono (2018:147) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Pendekatan deskriptif ini digunakan untuk memperjelas atau menggambarkan fakta yang terjadi pada variabel kepuasan kerja dengan dimensi upah, rekan kerja, atasan, dan pekerjaan itu sendiri terhadap kinerja karyawan. Termasuk statistik deskriptif yaitu cara penyajian data melalui berbagai cara antara lain: tabel, diagram, grafik, mean, modus, dan standar deviasi.

Perhitungan untuk mencari interval kelas:

$$\text{Interval kelas} = \frac{\text{Nilai maksimal} - \text{Nilai Minimal}}{\text{Jumlah Kategori Jawaban}}$$

$$\text{Interval: } \frac{H-L}{K} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Dari hasil perhitungan di atas, maka dapat dibentuk interval-interval kelas sebagai berikut

**Tabel I. Penilaian Mean Score**

Interval	Penilaian
1,00-1,80	Sangat Rendah
1,81-2,60	Rendah
2,61-3,40	Cukup
3,41-4,20	Tinggi
4,21-5,00	Sangat Tinggi

### Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji regresi linier berganda, dilakukan terlebih dahulu uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas dan uji multikolinieritas.

#### Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:111), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan dependennya berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal yaitu distribusi tidak menyimpang ke kiri atau ke kanan (kurva normal). Penulis menggunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov. Distribusi dapat dikatakan normal jika nilai signifikansi  $> 0.05$ . Diperoleh uji normalitas *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,200, sehingga dapat disimpulkan bahwa uji tes normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal.

#### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah ada kolerasi antar variabel bebas (upah, rekan kerja, atasan, pekerjaan itu sendiri) terhadap kinerja karyawan. Menurut (Ghozali, 2011) untuk medeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas menggunakan asumsi sebagai berikut:

- a. Jika Nilai Tolerance Value  $> 0.100$
- b. Nilai VIF  $< 10.00$ : tidak terjadi multikolinieritas.

Dari hasil perhitungan yang ada pada tabel hasil uji multikolinieritas, variabel bebas (upah, rekan kerja, atasan, pekerjaan itu sendiri) menunjukkan nilai *tolerance*  $> 0,100$ , jadi dapat dikatakan linier; demikian juga hasil perhitungan semua variabel bebas pada nilai VIF  $< 10.00$ , sehingga dapat dikatakan linier. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hasil uji membuktikan tidak adanya gejala multikolinieritas.

#### Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi pada dasarnya adalah analisis mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel independen yang diketahui (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini, penulis ingin mengetahui indikator manakah dari variabel kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu dalam menganalisis data penulis menggunakan analisis regresi linier berganda, yaitu salah satu bentuk analisis regresi linier di mana variabel bebasnya lebih dari satu.

Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan:



Y: Kinerja Karyawan

a : konstanta

b1...b4 : koefisien regresi

X = Kepuasan Kerja

X1= upah

X2= rekan kerja

X3= Atasan

X4= pekerjaan itu sendiri

e= error

### Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Sekaran dan Bougie (2016) koefisien determinasi adalah presentase keragaman dalam variabel dependen (Y) yang dapat dijelaskan oleh keragaman variabel independen (X), dengan kata lain seberapa besar variabel-variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Koefisien ini menunjukkan proporsi keragaman total pada variabel terikat yang dijelaskan oleh model regresi.

Nilai R<sup>2</sup> dapat dilihat dari tabel *model summary* dengan melihat koefisien R-square (R<sup>2</sup>), di mana nilai R-square berada pada kisaran 0%-100%.

$$R^2 = r^2 \times 100\%$$

### Uji F

Menurut (Ghozali, 2011) uji f digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis ini yaitu dengan cara membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan F tabel. Bila nilai F hitung lebih besar daripada dari nilai F tabel, maka Ho ditolak.

Tujuan uji F pada penelitian ini ingin mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel kepuasan kerja (upah, rekan kerja, atasan, dan pekerjaan itu sendiri) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Dengan kriteria sebagai berikut:

- a. jika F hitung > F tabel pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0.05$ ), maka Ho ditolak.
- b. Jika F hitung < F tabel pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0.05$ ), maka Ho diterima.

### Uji T

Menurut (Ghozali, 2011) uji t digunakan untuk menunjukkan pengaruh satu variabel bebas atau independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lain konstan.

Tujuan uji T dalam penelitian ini ingin membuktikan pengaruh variabel bebas dengan masing-masing dimensi upah, rekan kerja, atasan, dan pekerjaan itu sendiri terhadap kinerja karyawan dengan perbandingan antara nilai t hitung dengan t tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. t hitung < t tabel pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0.05$ ), maka Ho diterima
- b. t hitung > t tabel pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0.05$ ), maka Ho ditolak.

## HASIL PENELITIAN

### Karakteristik Responden

**Jumlah responden** 26 karyawan.

### Jenis kelamin

Pria sebesar 88% (23 orang) dan wanita sebesar 12% (3 wanita).

### Usia responden

Usia 35> tahun sebesar 46% (12 orang), untuk usia 30-34 tahun sebesar 31% (8 orang), usia 25-29 tahun sebesar 19% (5 orang), dan usia <20 tahun sebesar 4% (1 orang).

### Lama Bekerja

Responden telah bekerja lebih dari 9 tahun 31% (8 orang), 7-9 tahun sebesar 23% (6 orang), 4-6 tahun sebesar 19% (5 orang), 1-3 tahun sebesar 23% (6 orang), dan <1 tahun sebesar 4% (1 orang).

### Pendidikan

Lebih dari separuh responden tingkat pendidikannya adalah Sekolah Dasar (SD) sebesar 58% (15 orang), tingkat Sekolah Menengah Pertama (SMP) sebesar 23% (6 orang), dan terakhir Sekolah Menengah Atas (SMA) sebesar 19% (5 orang).

### Status Bekerja

Mayoritas responden berstatus karyawan harian sebesar 61% (19 orang), dan sisanya sebagai karyawan tetap 21% (7 orang). Untuk karyawan tetap akan mendapatkan gaji bulanan yang telah ditetapkan dalam kontrak kerja dikarenakan karyawan tetap bekerja pada bagian manajemen perusahaan.

### Sistem penggajian

Mayoritas responden sistem penggajiannya berdasarkan upah (gaji yang didapat berdasarkan produk yang dihasilkan) 77% (20 orang), digaji mingguan sebesar 19% (5 orang), dan digaji berdasarkan upah dan mingguan sebesar 4% (1 orang). Bagi karyawan yang sistem gajinya mingguan ia akan memperoleh gaji (upah yang sudah ditetapkan dalam waktu tertentu). Untuk karyawan yang mendapat keduanya mendapatkan gaji yang ditetapkan dalam waktu tertentu, juga mendapat upah (gaji yang didapat berdasarkan produk yang dihasilkan).

### Hasil Overall Mean Score Kepuasan Kerja (X) = 4.15 Tinggi

Upah (X1) = 4.03 Tinggi

Rekan Kerja (X2) = 4.22 Sangat Tinggi

Atasan (X3) = 4.16 Tinggi

Pekerjaan Itu Sendiri (X4) = 4.2 Tinggi

### Hasil Overall Mean Score Kinerja Karyawan (Y) = 4.05 Tinggi

Kualitas = 3,99 Tinggi

Kuantitas = 4.09 Tinggi

Ketepatan Waktu = 4.00 Tinggi

Efektivitas = 4.12 Tinggi

Kemandirian = 4.07 Tinggi

Uji Analisis Regresi Berganda

Tabel II.  
Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Model		<i>Coefficients<sup>a</sup></i>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	81.778	25.166		3.250	.004		
	Upah	.939	.449	.450	2.093	.049	.487	2.055
	Rekan Kerja	-.106	.515	-.040	-.206	.839	.597	1.675
	Atasan	.154	.738	.050	.208	.837	.398	2.515
	Pekerjaan Itu Sendiri	-.846	.401	-.367	-2.110	.047	.743	1.347

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, diketahui persamaan regresi linier berganda yang dapat menjelaskan pengaruh indikator kepuasan kerja (upah, rekan kerja, atasan, pekerjaan itu sendiri) terhadap kinerja sebagai berikut:

- Constant(konstanta) : 81.778 (a)
- Upah : 0.939 (X1)
- Rekan Kerja : (negatif) (-0.106) (X2)
- Atasan : 0.154 (X3)
- Pekerjaan Itu Sendiri : (negatif) (-0.846) (X4)

Persamaan Regresi:  $Y = 81.778 + 0.939 X_1 + (-0.106) X_2 + 0.154 X_3 + (-0.846) X_4$

Persamaan di atas mempunyai arti sebagai berikut:

1. Konstanta dalam penelitian ini bernilai 81.778. dapat diartikan bahwa bila upah, rekan kerja, atasan, dan pekerjaan itu sendiri bernilai 1 (satu), maka kinerja karyawan bernilai 81.778.
2. Koefisien regresi dari upah (X1) bernilai positif, yaitu 0.939. dapat diartikan bahwa setiap kenaikan satu (1) satuan dari upah akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.939.
3. Koefisien regresi dari rekan kerja (X2) bernilai negatif, yaitu -0.106. dapat diartikan bahwa setiap kenaikan satu (1) satuan dari rekan kerja akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan sebesar -0.106.
4. Koefisien regresi dari atasan (X3) bernilai positif, yaitu 0.154. dapat diartikan bahwa setiap kenaikan satu (1) satuan dari atasan akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.154.
5. Koefisien regresi dari pekerjaan itu sendiri (X4) bernilai negatif, yaitu -0.846. dapat diartikan bahwa setiap kenaikan (1) satuan dari pekerjaan itu sendiri akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan sebesar -0.846.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel III.  
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.726 <sup>a</sup>	.527	.437	5.741	1.782
a. Predictors: (Constant), Pekerjaan Itu Sendiri, Rekan Kerja, Upah, Atasan					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Berdasarkan tabel di atas, nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0.527 atau 52,7%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen yaitu kepuasan kerja (dengan indikator-indikator upah, rekan kerja, atasan, dan pekerjaan itu sendiri) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 52.7%. Sedangkan sisanya 47.3% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain di luar penelitian ini.

Uji F

Tabel IV.  
Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	770.885	4	192.721	5.848	.003 <sup>b</sup>
	Residual	692.076	21	32.956		
	Total	1462.962	25			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Pekerjaan Itu Sendiri, Rekan Kerja, Upah, Atasan						

Diketahui jumlah sampel penelitian yaitu  $n = 26$  dan jumlah variabel bebas ( $k = 4$ ), maka derajat bebas untuk statistik Uji F ( $k;n-k = (4;26-4) = (4;22)$ ). Dari hasil tersebut, dengan menggunakan tingkat signifikansi diperoleh  $F_{0,05;4;22} = 2,82$ . Dari tabel di atas, diketahui F hitungnya yaitu  $5.848 > 2.82$  (F Tabel) maka  $H_0$  ditolak, artinya: variabel kepuasan kerja dengan dimensi-dimensinya (upah, rekan kerja, atasan dan pekerjaan itu sendiri) secara simultan/bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji T

Tabel V.  
Hasil Uji T

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	81.778	25.166		3.250	.004		
	Upah	.939	.449	.450	2.093	.049	.487	2.055
	Rekan Kerja	-.106	.515	-.040	-.206	.839	.597	1.675
	Atasan	.154	.738	.050	.208	.837	.398	2.515
	Pekerjaan Itu Sendiri	-.846	.401	-.367	-2.110	.047	.743	1.347
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Berdasarkan tabel di atas, dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 0.05$  dan derajat bebas sebesar  $n-k-1 = 26-4-1=21$ , maka tabel t diperoleh  $t_{0,025;21} = 2,080$

- Variabel Upah (X1): nilai T hitung lebih besar dari T tabel yaitu 2.093. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak, artinya upah **berpengaruh** signifikan pada kinerja karyawan.
- Variabel Rekan Kerja (X2): menunjukkan nilai T hitung  $(-0.106) < T$  tabel 2.080. hal ini menunjukkan  $H_0$  diterima, artinya rekan kerja (X2) **tidak berpengaruh** pada kinerja karyawan.
- Variabel atasan (X3): menunjukkan nilai T hitung  $0.154 < T$  tabel 2.024. hal ini menunjukkan  $H_0$  diterima, artinya atasan (X3) **tidak berpengaruh** pada kinerja karyawan.
- Variabel Pekerjaan Itu Sendiri (X4): menunjukkan nilai T hitung  $(-0.846) < T$  tabel 2.080. hal ini menunjukkan  $H_0$  diterima, artinya pekerjaan itu sendiri (X4) **tidak berpengaruh** pada kinerja karyawan.

### DISKUSI HASIL PENELITIAN

Hasil analisis *Mean Score* menyimpulkan tingkat kepuasan kerja karyawan industri sepatu sandal di Bogor untuk dimensi upah, rekan kerja, atasan, dan pekerjaan itu sendiri masing-masing adalah sebesar 4.03, 4.22, 4.16, dan 4.20. dan termasuk dalam kategori kinerja tinggi. Nilai *overall mean score* tertinggi diperoleh dari variabel kepuasan kerja dimensi rekan kerja, artinya rekan kerja mempunyai peranan yang baik di dalam kinerja. Sedangkan nilai *overall mean score* yang paling rendah adalah variabel kepuasan kerja dimensi upah. Hasil ini sebenarnya mendukung hasil uji T parsial, yang menyatakan bahwa upah memang berpengaruh pada kinerja karyawan.

Hasil *Mean Score* kinerja karyawan untuk dimensi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian diperoleh masing-masing sebesar 3.99, 4.09, 4.00, 4.12, dan 4.07. Nilai *overall mean score* tertinggi dari variabel kinerja karyawan diperoleh dari dimensi efektivitas. Penulis menyimpulkan bahwa efektivitas menjadi aspek yang terpenting bagi karyawan dalam memaksimalkan jumlah produksinya dalam 1 hari. Untuk nilai *overall mean score* terendah dari variabel kinerja karyawan adalah dimensi kualitas. Penulis menyimpulkan bahwa oleh karena pekerjaan ini berkaitan dengan keterampilan, jadi bisa dipahami bila kualitas barang yang dihasilkan oleh setiap karyawan akan memberi peringkat berbeda-beda (tidak mungkin sama).

Dari hasil uji analisis regresi linier berganda berdasarkan data dari 26 responden karyawan industri sepatu sandal di Bogor, maka hubungan antara variabel-variabel kepuasan kerja terhadap upah (X1), rekan kerja (X2), atasan (X3), dan pekerjaan itu sendiri (X4) terhadap kinerja (Y) adalah sebagai berikut:

Persamaan Regresi:  $Y = 81.778 + 0.939 X_1 + (-0.106) X_2 + 0.154 X_3 + (-0.846) X_4$ .

Pada hasil persamaan tersebut dapat dilihat koefisien regresi upah (X1) memiliki hasil positif sebesar 0.939 yang menandakan semakin tinggi upah yang diberikan oleh perusahaan maka kinerja karyawan akan semakin baik. Lalu koefisien regresi rekan kerja X2 memiliki hasil negatif sebesar minus 0.106 yang menyimpulkan bahwa semakin rendah rekan kerja dapat saling bekerja sama maka akan menurunkan kinerja yang baik juga. Koefisien regresi atasan (X3) menghasilkan hasil yang positif sebesar 0.154 berarti semakin tinggi kepuasan kerja terhadap atasan maka semakin tinggi kinerja karyawan. Sementara hasil dari koefisien regresi pekerjaan itu sendiri (X4) memiliki hasil negatif sebesar minus 0.846 artinya bahwa bila variabel kepuasan kerja dimensi pekerjaan itu sendiri rendah maka kinerja karyawan akan menurun.

Dari hasil uji F diperoleh hasil F hitungnya yaitu  $5.848 > 2,82$  (F Tabel) artinya  $H_0$  ditolak. Maka dapat disimpulkan variabel kepuasan kerja dengan dimensi-dimensinya (upah, rekan kerja, atasan dan pekerjaan itu sendiri) secara simultan/bersama-sama berpengaruh terhadap

kinerja karyawan. Sedangkan kalau kita lihat dari hasil Uji T diperoleh hasil T hitung  $2.093 > 2.024$ . menyatakan bahwa upah berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sementara untuk rekan kerja, atasan, dan pekerjaan itu sendiri diperoleh hasil T hitung  $-0.106, 0.154, -0.846 < 2.080$  (T tabel). Ini menyimpulkan bahwa rekan kerja, atasan, dan pekerjaan itu sendiri tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil analisis koefisien determinasi dapat dilihat berapa besar pengaruh variabel kepuasan kerja (upah, rekan kerja, atasan, dan pekerjaan itu sendiri) terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis tersebut menghasilkan *R Square* sebesar 0.527, artinya bahwa sumbangan besarnya pengaruh variabel kepuasan kerja (upah, rekan kerja, atasan, dan pekerjaan itu sendiri) terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 52.7%, sedangkan sisanya 47.3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Hasil penelitian penulis ini bila dibandingkan dengan penelitian dari Wijaya (2018) yang juga meneliti pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja, terlihat lebih tinggi yang hanya sebesar 47%.

## SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

- Terdapat pengaruh signifikan variabel Kepuasan Kerja pada dimensi upah terhadap kinerja.
- Tidak terdapat pengaruh signifikan variabel Kepuasan Kerja pada dimensi rekan kerja terhadap Kinerja.
- Tidak terdapat pengaruh signifikan variabel Kepuasan Kerja pada dimensi atasan/pemilik terhadap Kinerja.
- Tidak terdapat pengaruh signifikan variabel Kepuasan Kerja pada dimensi pekerjaan itu sendiri terhadap Kinerja.
- Terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas kepuasan kerja (upah, rekan kerja, atasan/pemilik, dan pekerjaan itu sendiri) secara bersama-sama terhadap variabel terikat kinerja karyawan pada pusat industri sepatu dan sandal di Bogor Kecamatan Ciomas.

Dari hasil penelitian penulis, uji koefisien determinasi menggunakan *R Square* menunjukkan pengaruh variabel bebas (kepuasan kerja) dengan dimensi upah, rekan kerja, atasan, dan pekerjaan itu sendiri terhadap variabel terikat (kinerja) sebesar 52,7% dan sisanya 47,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

## REKOMENDASI

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menjangkau lebih banyak responden untuk menggambarkan tingkat keakuratan analisis. Dalam penelitian ini penulis mendapatkan sedikit responden sehubungan dengan adanya efek pandemi yang menyebabkan dirumahnya sebagian karyawan oleh perusahaan. Bila pandemi covid 19 sudah berlalu, sebaiknya peneliti selanjutnya melakukan pendataan 'door-to-door' agar mendapatkan jumlah industri sepatu sandal beserta karyawannya dengan lengkap. Dengan demikian, penarikan sampel bisa dilakukan secara *random* yang hasilnya bisa digeneralisasi.

## KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan ketika masih pandemi covid 19 sehingga banyak industri sepatu sandal di Bogor tutup dan terancam gulung tikar karena minimnya pesanan baik dari konsumen langsung maupun dari toko-toko sepatu di luar Bogor. Ini tentu saja mempengaruhi jumlah sampel yang dapat dijadikan responden oleh penulis. Bila dalam situasi normal, penulis mungkin bisa mendapatkan responden lebih dari 26 orang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Bastian, Indra. (2001). *Akuntansi Sektor Publik Di Indonesia*. Yogyakarta: BPFE
- Chandraningtyas, I. dkk. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional (Studi Kasus Karyawan PT. Kusuma Karya Persada yang Outsourcing di PT. Sasa Inti Probolinggo). *Jurnal Profit*. Vol. 6, No. 2
- Eva. (2013). Memprihatinkan, Indonesia Kekurangan SDM Berkualitas. <https://swa.co.id/swa/trends/business-research/memprihatinkan-indonesia-kekurangan-sdm-berkualitas>
- Fransiska, Nirmalasari Yohana. (2018) Analisis Pengaruh Faktor *Hygiene* dan Faktor Motivator terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Karya Guna Ekatama. Malang: Universitas Ma Chung. Diakses dari <https://jurnal.machung.ac.id/index.php/parsimonia/article/view/187/110>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Mangkunegara, A.A (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesebelas, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Martoyo, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT BPFE
- Mas'ud, Fuad. (2004). *Survei Diagnosis Organisasional, Konsep dan Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Maulina, A Vina (2016) *Siapkah Pekerja RI Bersaing dengan Asing di Negeri Sendiri*. <https://www.liputan6.com/bisnis/read/2569838/siapkah-pekerja-ri-bersaing-dengan-asing-di-negeri-sendiri>
- Prawirosentono. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Rahyuda, I Ketut. Wayan Murjana Yasa. Ni Nyoman Yuliarmi. (2004). *Metodologi Penelitian*. Denpasar: Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi* Jakarta: PT Indeks, Kelompok Gramedia
- Sari, Yulianti Kartika. (2011) *Analisis Pengaruh Dukungan Atasan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Columbia Perdana*. Jakarta: Program Pascasarjana Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Sekaran, U dan Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach. 7th edition*. Chichester: John Wiley and Sons.
- Siregar, S. (2014). *Statistik parametrik untuk penelitian kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (mixed methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Wijaya, Iwan Kurnia. (2018) *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas*. *Jurnal Manajemen Bisnis Fakultas Ekonomi*. Surabaya: Universitas Kristen Petra
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

LAMPIRAN

Tabel VI. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Kode	Koefisiensi Korelasi Pearson	Keterangan
Kepuasan Kerja Terhadap Upah	KK01	0.820	Valid
	KK02	0.768	Valid
	KK03	0.760	Valid
	KK04	0.690	Valid
	KK05	0.489	Valid
	KK06	0.518	Valid
	KK07	0.260	Tidak valid
	KK08	0.564	Valid
	KK09	0.769	Valid

Variabel	Kode	Koefisiensi Korelasi Pearson	Keterangan
Kepuasan Kerja terhadap Rekan Kerja	KK10	0.806	Valid
	KK11	0.716	Valid
	KK12	0.842	Valid
	KK13	0.829	Valid
	KK14	0.803	Valid
	KK15	0.591	Valid

Variabel	Kode	Koefisiensi Korelasi Pearson	Keterangan
Kepuasan Kerja terhadap Atasan	KK16	0.815	Valid
	KK17	0.471	Valid
	KK18	0.788	Valid
	KK19	0.608	Valid
	KK20	0.486	Valid
	KK21	0.751	Valid
	KK22	0.312	Tidak Valid

Variabel	Kode	Koefisiensi Korelasi Pearson	Keterangan
Kepuasan Kerja terhadap Pekerjaan Itu Sendiri	KK23	0.412	Valid
	KK24	0.786	Valid
	KK25	0.516	Valid
	KK26	0.666	Valid
	KK27	0.693	Valid
	KK28	0.690	Valid
	KK29	0.493	Valid
	KK30	0.565	Valid
	KK31	0.482	Valid
	KK32	0.286	Tidak Valid

Tabel VII. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Variabel	Kode	Koefisiensi Korelasi Pearson	Keterangan
Kualitas	KKA1	0.793	Valid
	KKA2	0.799	Valid
	KKA3	0.704	Valid
	KKA4	0.511	Valid



Variabel	Kode	Koefisiensi Korelasi Pearson	Keterangan
Kuantitas	KKA5	0.710	Valid
	KKA6	0.728	Valid

Variabel	Kode	Koefisiensi Korelasi Pearson	Keterangan
Ketepatan waktu	KKA7	0.880	Valid
	KKA8	0.839	Valid
	KKA9	0.881	Valid
	KKA10	0.511	Valid
	KKA11	0.715	Valid

Variabel	Kode	Koefisiensi Korelasi Pearson	Keterangan
Efektivitas	KKA12	0.631	Valid
	KKA13	0.685	Valid
	KKA14	0.734	Valid
	KKA15	0.761	Valid

Variabel	Kode	Koefisiensi Korelasi Pearson	Keterangan
Kemandirian	KKA16	0.508	Valid
	KKA17	0.706	Valid
	KKA18	0.716	Valid
	KKA19	0.675	Valid
	KKA20	0.814	Valid

**Tabel VIII. Uji Reliabilitas**  
**Nilai Cronbach Variabel Kepuasan Kerja**  
**Dimensi Upah**

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.835	.837	8

**Dimensi Rekan Kerja**

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.861	.858	6

**Dimensi Atasan/Pemilik**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.752	.748	6

**Dimensi Pekerjaan Itu Sendiri**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.782	.777	9

**Nilai Cronbach Variabel Kinerja Karyawan**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.892	.893	20

**Tabel IX. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		Unstandardized Residual
N		26
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.26146784
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.068
	Negative	-.055
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

**Tabel X. Hasil Uji Multikolinearitas**

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	81.778	25.166		3.250	.004		
	Upah	.939	.449	.450	2.093	.049	.487	2.055
	Rekan Kerja	-.106	.515	-.040	-.206	.839	.597	1.675
	Atasan	.154	.738	.050	.208	.837	.398	2.515
	Pekerjaan Itu Sendiri	-.846	.401	-.367	-2.110	.047	.743	1.347

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan