

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT MAJU GLOBAL MOTOR
PROVINSI JAMBI**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S1) Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari

OLEH:

Nama : Nafi Yudha Prastianto
NIM : 1700861201361
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI
TAHUN 2022**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

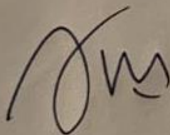
Dengan ini kondisi pembimbing skripsi menyatakan bahwa skripsi sebagai berikut:

NAMA : NAFI YUDHA PRASTIANTO
NIM : 1700861201361
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JUDUL : PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT MAJU
GLOBAL MOTOR PROVINSI JAMBI

Telah memenuhi persyaratan dan layak disidangkan sesuai dengan prosedur yang berlaku pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

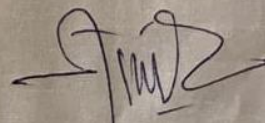
Jambi, Juni 2022

Dosen Pembimbing I



Ubaidillah, S.E., M.M.

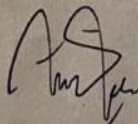
Dosen Pembimbing II



Azizah, S.E., M.M.

Mengetahui:

Ketua Program Studi Manajemen



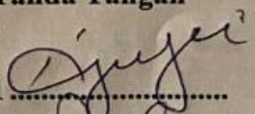
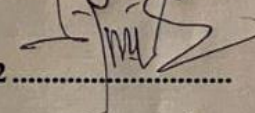
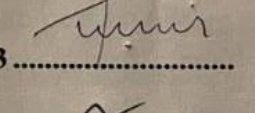
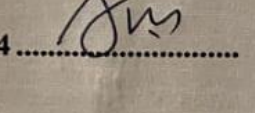
Anisah, S.E., M.M

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini dipertahankan tim penguji ujian komprehensif dan ujian skripsi
Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi pada:

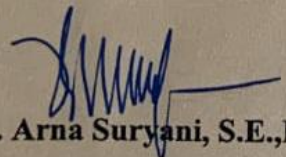
Hari : Sabtu
Tanggal : 06 Agustus 2022
Jam : 08.00 – 10.00 WIB
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

PANITIA PENGUJI

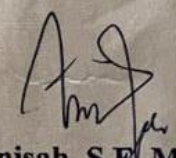
Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1. Dr. H. Saiyid Syekh, M.Si	Ketua	1. 
2. Azizah, S.E., M.M.	Sekretaris	2. 
3. Hj. Reni Devita, S.E., M.M.	Penguji Utama	3. 
4. Ubaidillah, S.E., M.M.	Anggota	4. 

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi


Dr. Hj. Arna Suryani, S.E., M.Ak., Ak., CA.

Ketua Prodi Manajemen


Anisah, S.E., M.M

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nafi Yudha Prastianto

NIM : 1700861201361

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada
Pt Maju Global Motor Provinsi Jambi.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang dicantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinal bukan hasil plagiarisme atau diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya mencantumkan sumber yang jelas. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi dari akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, Juni 2022

Nafi Yudha Prastianto

NIM 1700861201361

PERSEMBAHAN

Puji dan syukur ku ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya yang telah dilimpahkan kepadaku dan juga kedua orangtuaku yang telah berusaha membesarkan dan mendidikku hingga akhir studiku.

Untuk ibu dan ayah, terima kasih atas dukungan, doa dan kasih sayang selama ini yang telah diberikan kepadaku sampai saat ini. Inilah kado kecil yang dapat anakmu persembahkan untuk sedikit menghibur hati kalian yang tidak pernah merasa lelah demi memenuhi kebutuhanku. Saya hanya dapat mengucapkan banyak terima kasih kepada ibu dan ayah. Hanya Allah SWT yang dapat membalas kemuliaan hati kalian.

Untuk keluarga, terima kasih telah memberikan semangat, do'a dan kasih sayang kalian kepadaku.

Untuk teman-teman seangkatan tahun 2017. Terima kasih untuk selalu ada dan memberikan semangat serta teman-teman saya di Universitas Batanghari Jambi yang selalu memberikan support kepada saya.

Kupersembahkan Skripsi ini untuk:

Ayah : Suratman

Ibu : Sriamah

ABSTRAK

Nafi Yudha Prastianto / 1700861201361 / 2022 / Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Maju Global Motor Provinsi Jambi / Ubaidillah, S.E., M.M. sebagai Pembimbing 1 dan Azizah, S.E., M.M. sebagai Pembimbing 2.

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawannya, karena karyawan yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Semakin tinggi kepuasan kerja seorang karyawan maka kinerja karyawan tersebut akan semakin tinggi.

Penelitian ini bertujuan untuk mendiskripsikan kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT Maju Global Motor Provinsi Jambi, kemudian untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Maju Global Motor Provinsi Jambi.

Kepuasan kerja berdasarkan rata-rata skor keseluruhan termasuk ke dalam kategori sangat puas dengan rata-rata keseluruhan 183,3. Kemudian mengenai kinerja karyawan di PT. Maju Global Motor Provinsi Jambi menurut responden rata-rata skor keseluruhan termasuk ke dalam kategori sangat tinggi dengan rata-rata keseluruhan 188,9. Model regresi sederhana yang diperoleh adalah:

$$Y = 9,864 + 0,741 X_1$$

Hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan terlihat cukup erat dikarenakan nilai R 0,719 atau 71,9 tingkat keeratannya, hal ini berarti kepuasan kerja memiliki korelasi erat terhadap kinerja karyawan. Pada tabel di atas diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,506 atau 50,6%. Hal ini berarti variabel independent (kepuasan kerja) mempengaruhi variabel dependent (kinerja karyawan) sebesar 50,6% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Hasil yang didapatkan menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,711 > 1,68195$ sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Maju Global Motor Provinsi Jambi.

ABSTRACT

Nafi Yudha Prastianto / 1700861201361 / 2022 / The Influence of Job Satisfaction on Employee Performance At PT. Maju Global Motor Jambi Province / Ubaidillah, S.E., M.M.. as Advisor 1 dan Azizah, S.E., M.M. as Adviser 2.

Employees are a very valuable company asset that must be managed properly by the company in order to make an optimal contribution. One of the things that must be the main concern of the company is the job satisfaction of its employees, because employees who do not feel comfortable at work, are not appreciated, cannot develop all their potential, automatically employees cannot focus and concentrate fully on their work. . The higher the job satisfaction of an employee, the higher the employee's performance.

This study aims to describe job satisfaction and employee performance at PT Maju Global Motor Jambi Province, then to analyze the effect of job satisfaction on employee performance at PT Maju Global Motor Jambi Province.

Job satisfaction based on the average overall score is included in the very satisfied category with an overall average of 183.3. Then regarding the performance of employees at PT. Maju Global Motor Jambi Province according to respondents the average overall score is in the very high category with an overall average of 188.9. The simple regression model obtained is:

$$Y = 9,864 + 0,741 X_1$$

The relationship between job satisfaction and employee performance looks quite close because the R value is 0.719 or 71.9 level of closeness, this means job satisfaction has a close correlation to employee performance. In the table above, the Adjusted R Square value is 0.506 or 50.6%. This means that the independent variable (job satisfaction) affects the dependent variable (employee performance) by 50.6% and the rest is influenced by other variables not included in the study.

The results obtained indicate that the significance value is smaller than 0.05, namely $0.000 < 0.05$ and the $t_{count} > t_{table}$ is $6.711 > 1.68195$ so that it can be concluded that there is a significant influence between job satisfaction on the performance of employees of PT. Maju Global Motor Jambi Province.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya haturkan kepada Allah SWT atas rahmat-Nya atas kesempatan yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MAJU GLOBAL MOTOR PROVINSI JAMBI”**.

Skripsi ini dibuat dan diajukan untuk melengkapi sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Batanghari Jambi. Selama menyelesaikan skripsi ini penulis banyak menerima masukan, bimbingan dan saran. Saya juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada keluarga yang telah memberikan segala kasih sayang dan perhatiannya yang begitu besar terutama Ayah Suratman dan Ibu Sriamah sehingga saya merasa terdorong untuk menyelesaikan studi agar dapat mencapai cita-cita dan memenuhi harapan. Dan tak lupa juga saya ucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Herri, M.B.A, selaku Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, S.E., M.Ak., AK., CA., CMA., sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
3. Ibu Anisah, S.E., M.M., selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
4. Bapak Ubaidillah, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing I yang membimbing dan mengarahkan dalam penyelesaian Skripsi ini.
5. Ibu Azizah, S.E., Dosen Pembimbing II yang membimbing dan mengarahkan dalam penyelesaian Skripsi ini.

6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi yang telah membimbing dalam proses perkuliahan di Universitas Batanghari Jambi.
7. Staff Universitas Batanghari umumnya dan staff Fakultas Ekonomi khususnya yang telah membantu penulis dalam urusan akademik.
8. Bapak dan ibu dosen selaku penguji sidang skripsi yang banyak kritik dan saran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
9. Semua pihak yang telah membantu penulis baik bantuan moril maupun spiritual yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis merasa jauh dari kesempurnaan mengingat keterbatasan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Akhirnya dengan menyadari keterbatasan ilmu dan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis dengan senang hati menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini, semoga skripsi ini berguna adanya.

Jambi, Juni 2022

Penulis

Nafi Yudha Prastianto

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Rumusan Masalah	7
1.4 Tujuan Penelitian.....	7
1.5 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN	9
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Manajemen	9
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.3 Kepuasan Kerja	15
2.1.4 Kinerja Karyawan	19
2.2 Bagan Pemikiran	23
2.3 Hipotesis.....	24
2.4 Metodologi Penelitian	24
2.4.1 Metode Penelitian Yang Digunakan	24
2.4.2 Jenis dan Sumber Data	24

2.4.3 Metode Pengumpulan Data	25
2.4.4 Populasi dan Sampel	26
2.4.5 Metode Analisis	27
2.5 Operasional Variabel.....	31
BAB III GAMBARAN OBJEK PENELITIAN	33
3.1 Profil dan Sejarah Singkat.....	33
3.2 Visi dan Misi	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	36
4.1 Hasil Penelitian	36
4.1.1 Karakteristik Responden	36
4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	38
4.1.3 Analisis Regresi Sederhana.....	47
4.1.4 Koefisien Korelasi dan Determinasi	48
4.1.5 Uji Hipotesis t	49
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian	50
4.2.1 Gambaran Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	50
4.2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	51
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	52
5.1 Kesimpulan.....	52
5.2 Saran.....	53
DAFTAR PUSTAKA	54
LAMPIRAN.....	56

DAFTAR TABEL

No Tabel	Keterangan	Halaman
1.1	Data Jumlah Karyawan PT. Maju Global Motor Provinsi Jambi Tahun 2020-2021	2
1.2	Data Penjualan PT. Maju Global Motor Tahun 2017-2021	5
2.1	Skala Likert Pendapat Responden	27
2.2	Rentang Skala dan Penafsiran	29
2.3	Operasional Variabel	31
4.1	Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin.....	36
4.2	Karakteristik Berdasarkan Umur	37
4.3	Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	37
4.4	Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja.....	38
4.5	Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Pada Pekerjaan	39
4.6	Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Terhadap Gaji.....	39
4.7	Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Pada Promosi.....	40
4.8	Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Terhadap Atasan.....	41
4.9	Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Pada Perilaku Rekan Kerja.....	41
4.10	Responden Kepuasan Kerja.....	42
4.11	Tanggapan Responden Terhadap Efisiensi Karyawan	43
4.12	Tanggapan Responden Terhadap Usaha Karyawan	44
4.13	Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Karyawan.....	44
4.14	Tanggapan Responden Terhadap <i>Job Knowledge</i>	45
4.15	Tanggapan Responden Terhadap <i>Cooperation</i>	46
4.16	Responden Kinerja Karyawan	46
4.17	Hasil Uji Regresi Sederhana	48
4.18	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	49
4.19	Hasil Uji t.....	50

DAFTAR GAMBAR

No Gambar	Keterangan	Halaman
2.1	Bagan Kerangka Pemikiran.....	23

DAFTAR LAMPIRAN

No Lampiran	Keterangan	Halaman
1.	Kuesioner Penelitian	56
2.	Data Penelitian Variabel Kepuasan Kerja.....	60
3.	Data Penelitian Variabel Kinerja Karyawan	62
4.	Output SPSS.....	64

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen merupakan salah satu proses dalam ilmu Ekonomi yang bertujuan membantu perencanaan, pengorganisasian hingga pengendalian suatu kegiatan untuk mencapai tujuan pada suatu organisasi atau kelompok. Menurut Tery (2003:29), Manajemen merupakan suatu proses yang terdiri dari tindakan-tindakan 6M dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang ditentukan melalui sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Menurut Hasibuan (2013:36) manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat yang efektif. Sedangkan menurut Hasibuan (2013:37), tujuan manajemen adalah untuk mencapai tujuan, menjaga keseimbangan diantara tujuan-tujuan yang saling bertentangan, hingga untuk mencapai efisiensi dan efektivitas.

Mengelola sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan juga dalam proses pembangunan nasional, oleh karena itu kualitas sumber daya

manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi (Handoko, 2001:91).

Pemanfaatan sejumlah SDM secara efisien dan efektif dibutuhkan manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM. Menurut Priyono (2007:53), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sarana untuk memaksimalkan efektifitas organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Taufiqurrahman (2009:39), manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang berarti suatu usaha untuk mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam suatu organisasi agar mampu berpikir dan bertindak sebagaimana yang diharapkan organisasi. Dan menurut Hasibuan (2013:38), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

Berdasarkan hasil observasi awal penelitian pada PT. Maju Global Motor Provinsi Jambi diperoleh data jumlah seluruh karyawan sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Jumlah Karyawan PT. Maju Global Motor Provinsi Jambi Tahun 2020-2021

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Perkembangan (%)
2017	34	-
2018	38	10,53
2019	39	2,56
2020	37	(5,41)
2021	44	15,91

Sumber: PT. Maju Global Motor Provinsi Jambi, 2021

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa jumlah karyawan pada PT. Maju Global Motor Jambi mengalami perkembangan yang fluktuatif. Pada tahun 2020 terjadi pengurangan karyawan yang diakibatkan oleh pandemi dan penjualan

yang menurun, pada tahun 2021 jumlah karyawan mulai mengalami penambahan namun masih fluktuatif jumlah disetiap bulannya.

Hal ini menunjukkan bahwa pada PT. Maju Global Motor Jambi terjadi penurunan jumlah karyawan, terutama pada tahun 2020. Hal ini dapat disebabkan oleh tingkat kepuasan kerja karyawan yang rendah. Berdasarkan observasi awal penelitian dengan wawancara pada salah satu karyawan menjelaskan bahwa kurang puasnya karyawan terhadap pekerjaan, seperti pekerjaan yang diberikan kurang sesuai dengan keinginan karyawan. Selain itu, persoalan yang menjadi faktor kepuasan karyawan adalah faktor gaji. Karyawan yang diwawancara berpendapat bahwa gaji yang diterima masih kurang sesuai dengan yang diharapkan.

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawannya, karena karyawan yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya (Burhanudin, 2012).

Menurut Priyono (2007:45), kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan hubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan lain sebagainya. Kepuasan kerja karyawan sering dianggap sebagai penentu yang kuat dari perputaran karyawan.

Persepsi karyawan terhadap perlakuan yang tidak adil menjadi prediktor yang lebih kuat dari pada kepuasan kerja. Jika karyawan merasa diperlakukan secara tidak adil oleh organisasi maka akibatnya akan muncul tekanan. Persepsi ketidakadilan menyebabkan suasana emosi yang tidak menyenangkan yang dapat mengurangi karyawan untuk bekerja seoptimal mungkin yang pada akhirnya berdampak pada upaya untuk meninggalkan organisasi.

Kepuasan kerja yang merupakan perasaan positif karyawan tentang pekerjaan yang dikerjakan dan memberikan hasil yang baik. Ketika karyawan merasa puas terhadap perusahaan maka karyawan cenderung lebih efektif dalam memberikan kinerja pada perusahaan dan sebaliknya karyawan yang merasa kurang puas terhadap perusahaan cenderung kurang efektif dalam memberikan pekerjaan. Rasa kurang puas dapat diketahui dari karyawan yang malas berangkat ketempat kerja dan malas dalam melakukan pekerjaannya. Sedangkan karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya biasanya karyawan lebih senang dalam melakukan pekerjaan serta akan menimbulkan komitmen terhadap organisasi (Latief, 2019:62).

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan lebih menyukai menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting (Hasibuan, 2013:43).

Peningkatan kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya faktor psikologi yaitu faktor yang berhubungan dengan kejiwaan

karyawan. Hal ini meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan. Kedua merupakan faktor sosial yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan dengan atasnya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Kemudian faktor fisik, yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan. Selanjutnya faktor finansial yaitu terpenuhinya keinginan karyawan terhadap kebutuhan finansial yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari sehingga kepuasan kerja karyawan dapat terpenuhi (Jariyati, 2016:61).

Pada bulan Mei 2016 PT. Maju Global Motor kembali mendekatkan diri dengan konsumen Indonesia dengan peresmian outlet pertama di Provinsi Jambi mengusung konsep layanan terpadu *sales*, *aftersales*, dan *spare part*, outlet ini siap memberikan layanan optimal baik dari segi penjualan maupun purna jual bagi setiap pelanggan di daerah Jambi dan sekitarnya.

Berdasarkan hasil observasi awal penelitian pada PT. Maju Global Motor Provinsi Jambi diperoleh data penjualan dan target penjualan sebagai berikut:

Tabel 1.2
Data Penjualan PT. Maju Global Motor Tahun 2017-2021

No	Tahun	Penjualan Tunai	Penjualan Kredit	Target	Realisasi	Perkembangan Realisasi (%)
1	2017	35	79	130	114	-
2	2018	58	104	180	162	29,63
3	2019	66	125	200	191	15,18
4	2020	32	73	240	105	(81,90)
5	2021	57	92	200	149	29,53

Sumber: PT. Maju Global Motor Provinsi Jambi, 2021

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa penjualan dari tahun 2016 hingga tahun 2019 mengalami peningkatan penjualan, namun pada tahun 2020 mengalami penurunan penjualan di PT. Maju Global Motor yang sangat

signifikan. Dapat dikatakan bahwa data penjualan pada PT. Maju Global Motor mengalami fluktuatif.

Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan lebih tepat disebut sulit untuk menetapkan ke arah mana hubungan sebab akibat diantara keduanya. Namun dari berbagai penelitian ditemukan bukti bahwa organisasi yang memiliki karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas.

Semakin tinggi kepuasan kerja seorang karyawan maka kinerja karyawan tersebut akan semakin tinggi. Tergambar bahwa ada hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang merasa puas akan lebih produktif. Disisi lain dapat terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan (Jariyati, 2016:44).

Penelitian ini penting dilakukan karena peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui apakah ada pengaruh terkait dengan isu-isu yang berkenaan dengan kepuasan kerja khususnya kepuasan kerja karyawan PT. Maju Global Motor Provinsi Jambi. Berdasarkan beberapa uraian tersebut maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Maju Global Motor Provinsi Jambi”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka identifikasi masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja di PT. Maju Global Motor Provinsi Jambi belum sesuai sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Perkembangan kinerja karyawan di PT. Maju Global Motor Provinsi Jambi mengalami fluktuatif atau tidak stabil.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka masalah yang akan diteliti pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT Maju Global Motor Provinsi Jambi?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Maju Global Motor Provinsi Jambi?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendiskripsikan kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT Maju Global Motor Provinsi Jambi.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Maju Global Motor Provinsi Jambi.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Akademis
 - a. Dapat memberikan pengetahuan mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sehingga dapat berguna dimasa yang akan datang.

- b. Memperluas wawasan dan pengetahuan mengenai kepuasan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja pada suatu organisasi atau perusahaan.

2. Manfaat Praktis

- a. Dapat mengetahui mengenai pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja yang terhadap kinerja karyawan.
- b. Referensi bagi peneliti selanjutnya sehingga dapat dijadikan perbandingan dalam melakukan pengembangan penelitian yang sama dimasa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen

Manajemen merupakan salah satu proses dalam ilmu Ekonomi yang bertujuan membantu perencanaan, pengorganisasian hingga pengendalian suatu kegiatan untuk mencapai tujuan pada suatu organisasi atau kelompok. Menurut Tery (2003:24), Manajemen merupakan suatu proses yang terdiri dari tindakan-tindakan 6M dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang ditentukan melalui sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Sedangkan menurut Hasibuan (2013:35) manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat yang efektif. Menurut Nurdiansyah dan Rahman (2019:79) manajemen adalah rangkaian-rangkaian aktivitas yang terdiri dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan pengendalian untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang telah ditargetkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya. Manajemen adalah ilmu dan seni yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kinerja organisasi dengan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan (Wijayanto, 2018:21). Sedangkan menurut Aditama (2020:115) manajemen adalah seni mencapai hasil yang maksimal dengan usaha minimal supaya tercapai

kesejahteraan dan kebahagiaan maksimal, baik bagi pimpinan maupun para pekerja.

Menurut Wijayanti (2021:42), tujuan manajemen adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mencapai tujuan
- b. Untuk menjaga keseimbangan diantara tujuan-tujuan yang saling bertentangan
- c. Untuk mencapai efisiensi dan efektivitas.

Unsur-unsur manajemen itu terdiri dari *man*, *money*, *machines* dan *market* disingkat 6M. Setiap perusahaan didirikan untuk suatu tujuan yang ingin dicapai, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Tujuan jangka panjang dapat berupa:

- a. Kelangsungan hidup usaha
- b. Keuntungan yang maksimal
- c. Pertumbuhan
- d. Penyediaan lapangan kerja, dan sebagainya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Organisasi atau perusahaan memiliki sumber daya berupa produk barang atau jasa sebagai *input* dan *output*. Untuk menunjang produksi sumber daya tersebut, sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting.

Pemanfaatan sejumlah SDM secara efisien dan efektif serta dapat bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan dibutuhkan manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM.

Menurut Priyono (2007:57), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sarana untuk memaksimalkan efektifitas organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Taufiqurrahman (2009:24), manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang berarti suatu usaha untuk mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam suatu organisasi agar mampu berpikir dan bertindak sebagaimana yang diharapkan organisasi. Dan menurut Hasibuan (2013:43), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Menurut Ajabar (2020:19) manajemen sumber daya manusia adalah proses memberdayakan atau memaksimalkan anggota organisasi sehingga mampu mencapai tujuan organisasi tersebut secara efektif dan efisien. Sedangkan menurut Sutrisno (2017:125) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok kerja.

Organisasi yang maju tentu dihasilkan oleh personil/pegawai yang dapat mengelola organisasi tersebut ke arah kemajuan yang diinginkan. MSDM adalah kontributor utama bagi keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, jika MSDM tidak efektif dapat menjadi hambatan utama dalam memuaskan pekerja dan keberhasilan organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses

menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus sdm adalah departemen sumber daya manusia atau dalam bahasa inggris disebut HRD atau *human resource department*.

Pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. MSDM berfokus pada upaya mengelola SDM di dalam dinamika interaksi antara organisasi-pekerja yang acap memiliki kepentingan berbeda. MSDM meliputi penggunaan SDM secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual (Priyono, 2007:98).

Upaya MSDM yang efektif dapat mengintegrasikan kepentingan organisasi dan pekerjanya, maka MSDM lebih dari sekadar seperangkat kegiatan yang berkaitan dengan koordinasi SDM organisasi. Taufiqurrahman (2009:42) juga mengatakan bahwa Prosedur manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan dapat memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

Menurut Priyono (2007:46), terdapat beberapa macam fungsi utama MSDM adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan untuk kebutuhan SDM

Fungsi perencanaan kebutuhan SDM setidaknya meliputi 2 kegiatan utama, yaitu:

- a. Perencanaan dan peramalan permintaan tenaga kerja organisasi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.
- b. Analisis jabatan dalam organisasi untuk menentukan tugas, tujuan, keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan.

Kedua fungsi tersebut sangat esensial dalam melaksanakan kegiatan MSDM secara efektif.

2. *Staffing* sesuai dengan kebutuhan organisasi

Setelah kebutuhan SDM ditentukan, langkah selanjutnya adalah mengisi formasi yang tersedia. Dalam tahapan pengisian staf ini terdapat dua kegiatan yang diperlukan, yaitu:

- a. Penarikan (rekrutmen) calon atau pelamar pekerjaan
- b. Pemilihan (seleksi) para calon atau pelamar yang dinilai paling memenuhi syarat.

Umumnya rekrutmen dan seleksi diadakan dengan memusatkan perhatian pada ketersediaan calon tenaga kerja Manajemen Sumber Daya Manusia 7 baik yang ada di luar organisasi (eksternal) maupun dari dalam organisasi (internal). Uraian selengkapnya dapat dilihat pada Bab 4 tentang Rekrutmen dan Seleksi.

3. Penilaian kinerja

Kegiatan ini dilakukan setelah calon atau pelamar dipekerjakan dalam kegiatan organisasi. Organisasi menentukan bagaimana sebaiknya bekerja dan kemudian memberi penghargaan atas kinerja yang dicapainya. Sebaliknya organisasi juga harus menganalisis jika terjadi kinerja negatif dimana pekerja tidak dapat mencapai standar kinerja yang ditetapkan. Dalam penilaian kinerja ini dilakukan dua kegiatan utama, yaitu:

- a. Penilaian dan pengevaluasian perilaku pekerja.
- b. Analisis dan pemberian motivasi perilaku pekerja.

Kegiatan penilaian kinerja ini dinilai sangat sulit baik bagi penilai maupun yang dinilai. Kegiatan ini rawan dengan munculnya konflik.

4. Perbaikan kualitas pekerja dan lingkungan kerja

Saat ini pusat perhatian MSDM mengarah pada 3 kegiatan strategis, yaitu:

- a. Menentukan, merancang dan mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan SDM guna meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan;
- b. Memperbaiki kualitas lingkungan kerja, khususnya melalui kualitas kehidupan kerja dan program-program perbaikan produktifitas;
- c. Memperbaiki kondisi fisik kerja guna memaksimalkan 8 Manajemen Sumber Daya Manusia kesehatan dan keselamatan pekerja.

Salah satu *outcome* yang dapat diperoleh dari ketiga kegiatan strategis tersebut adalah peningkatan atau perbaikan kualitas fisik dan non-fisik lingkungan kerja.

5. Pencapaian efektifitas hubungan kerja

Setelah tenaga kerja yang dibutuhkan dapat terisi, organisasi kemudian mempekerjakannya, memberi gaji dan memberi kondisi yang akan membuatnya merasa tertarik dan nyaman bekerja. Untuk itu organisasi juga harus membuat standar bagaimana hubungan kerja yang efektif dapat diwujudkan. Dalam hal ini terdapat tiga kegiatan utama, yaitu:

- a. Mengakui dan menaruh rasa hormat (respek) terhadap hak-hak pekerja;
- b. Melakukan tawar-menawar (*bargaining*) dan menetapkan prosedur bagaimana keluhan pekerja disampaikan;
- c. Melakukan penelitian tentang kegiatan-kegiatan MSDM.

Persoalan yang harus diatasi dalam ketiga kegiatan utama tersebut sifatnya sangat kritis. Jika organisasi tidak berhati-hati dalam menangani setiap persoalan hak-hak pekerja maka yang muncul kemudian adalah aksi-aksi protes seperti banyak terjadi di banyak perusahaan di Indonesia.

2.1.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan hubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan lain sebagainya (Indrasari, 2017:54). Kepuasan kerja adalah

dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja. Masing-masing karyawan akan memiliki ukuran kepuasan kerja yang berbeda-beda antara karyawan satu dengan yang lainnya. Kepuasan kerja berbeda-beda disebabkan juga oleh perbedaan status sosial di dalam masyarakat (Priyono, 2007:62).

Menurut Tangkilisan (2017:29) kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas perannya atau pekerjaannya dalam organisasi. Menurut Anwar (2019:137) kepuasan kerja adalah tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya. Sedangkan menurut Handoko (2018:92) kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerjanya yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya.

Kepuasan kerja yang merupakan perasaan positif karyawan tentang pekerjaan yang dikerjakan dan memberikan hasil yang baik. Ketika karyawan merasa puas terhadap perusahaan maka karyawan cenderung lebih efektif dalam memberikan kinerja pada perusahaan dan sebaliknya karyawan yang merasa kurang puas terhadap perusahaan cenderung kurang efektif dalam memberikan pekerjaan. Untuk itu dapat kiranya perusahaan memberikan perhatian terhadap kepuasan kerja karyawannya karena karyawan yang kurang puas dapat menurunkan kinerja. Rasa kurang puas dapat diketahui dari karyawan yang malas berangkat ke tempat kerja dan malas dalam melakukan pekerjaannya. Sedangkan karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya biasanya karyawan lebih

senang dalam melakukan pekerjaan serta akan menimbulkan komitmen terhadap organisasi (Latief, 2019:52).

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan lebih menyukai menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting (Hasibuan, 2007:31).

Kepuasan kerja merupakan kunci utama kesejahteraan dan faktor penting bagi hasil pasar tenaga kerja. Bila kesejahteraan karyawan diperhatikan maka kinerja bagus, menurunnya *turnover*, sehingga hal ini menjadi perhatian perusahaan atau organisasi (Adamy, 2016:14). Karyawan yang merasa puas merupakan pertanda bahwa organisasi tersebut dikelola dengan baik dan menggambarkan hasil kerja manajemen yang efektif dan berhasil. Kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam menghasilkan kinerja yang optimal. Jika terjadi ketidakpuasan kerja oleh karyawan, maka akan menyebabkan kinerja yang tidak optimal. Wijayanti (2021:36) mengatakan bahwa munculnya ketidakpuasan kerja diakibatkan oleh tidak terwujudnya efisiensi produksi dan keharmonisan kerja.

Suatu organisasi yang dilanda perasaan tidak puas yang ditunjukkan oleh para pegawainya dalam bekerja dapat membawa dampak negatif sehingga dapat merugikan organisasi tersebut. Kerugian yang nyata dan langsung dirasakan adalah terjadinya penurunan moral kerja dan terganggunya layanan organisasi, baik kepada pihak internal maupun eksternal. Proses layanan organisasi yang terganggu akibat rendahnya semangat kerja yang ditunjukkan oleh para

pegawainya, dapat menghambat jalannya sistem dan sub sistem bahkan supra sistem dalam skala yang lebih luas (Sunarta, 2019:112).

Kepuasan kerja karyawan sering dianggap sebagai penentu yang kuat dari perputaran karyawan. Bagaimanapun jug persepsi karyawan terhadap perlakuan yang tidak adil menjadi prediktor yang lebih kuat dari pada kepuasan kerja. Hal ini diperkuat oleh pernyataan Priyono (2007:44), jika karyawa merasa diperlakukan secara tidak adil oleh organisasi maka akibatnya akan muncul tekanan. Persepsi ketidakadilan menyebabkan suasana emosi yang tidak menyenangkan yang dapat mengurangi karyawan untuk bekerja seoptimal mungkin yang pada akhirnya berdampak pada upaya untuk meninggalkan organisasi.

Jadi kepuasan kerja dapat diartikan sebagai keadaan emosi atau perasaan karyawan baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan yang ditandai dengan upah atau imbalan, keadaan pekerjaan, kesempatan promosi, penyelia, dan rekan kerja. Meskipun kepuasan kerja itu menarik dan penting, hal yang paling mendasar adalah pengaruh kepuasan kerja terhadap organisasi yang akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya karena menyangkut sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti emosi dan kecenderungan perilaku seseorang. Kepuasan kerja itu tidak nampak dan nyata tetapi dapat terwujud dalam suatu hasil pekerjaan. Oleh karena itu kepuasan walaupun sulit dan abstrak tetapi perlu diperhatikan.

Adamy (2016:32) mengemukakan alasan pentingnya perusahaan memperhatikan kepuasan kerja karyawan, diantaranya:

1. Alasan nilai para pegawai menggunakan sebagian waktu bangunnya dalam pekerjaannya. Oleh karena itu baik manajer maupun bawahan menginginkan waktu tersebut dapat digunakan dengan baik dengan penuh kesenangan, kegembiraan, dan kebahagiaan.
2. Alasan kesehatan jiwa, pekerjaan dan organisasi merupakan faktor yang dapat menimbulkan tekanan psikologis. Juga sudah diketahui bahwa seseorang yang melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang tidak berharga atau sebagai sesuatu yang penting, cenderung membawanya ke lingkungan keluarga dan masyarakat sekitar.
3. Alasan kesehatan jasmani. Menyenangi pekerjaan cenderung berumur panjang dibandingkan dengan yang menghadapi pekerjaan yang kurang mereka senangi.

Menurut Priyono (2007:64) indikator kepuasan kerja diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Kedisiplinan.
2. Moral kerja karyawan.
3. Rendahnya *turn over*.

2.1.4 Kinerja Karyawan

Sistem penilaian kinerja yang efektif akan memberikan informasi hasil yang bermanfaat bagi perusahaan terutama dalam pengambilan keputusan

sehubungan dengan pekerjaan karyawan. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kinerja yang dicapai karyawan dengan standar suatu pekerjaan pada organisasi atau perusahaan tersebut (Robbins, 2015:48).

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, ia berhubungan dengan banyak faktor, seperti harapan, kemampuan, tingkat imbalan, motivasi, kepuasan, dan sebagainya. Kinerja menurut Bukit (2017:126) adalah proses melalui cara organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawannya. Penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan dengan baik, jujur, tertib dan benar akan dapat membantu meningkatkan kinerja dari para karyawan. Hal itu tentunya akan mengantungkan organisasi itu sendiri.

Kinerja merupakan prestasi kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja (Handoko, 2018:25). Kinerja adalah hasil atau keluaran dari suatu proses. Kinerja menurut Priyono (2007:42) merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan oleh pegawai dan organisasi untuk meningkatkannya (Marvilli, 2016:163).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penekanan makna kinerja ini adalah hasil kerja yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab seorang pegawai (Mustika, 2013:16).

Secara keseluruhan, penilaian kinerja karyawan merupakan suatu ukuran efektivitas organisasi. Melalui upaya tenaga kerja secara individu dimana tujuan-tujuan organisasi dapat dicapai, jika kinerja karyawan dapat diperbaiki, maka kinerja organisasi akan meningkat. Dengan demikian penilaian kerja karyawan merupakan suatu aktivitas yang kritis dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia. Keberhasilan pemanfaatan kinerja karyawan akan sangat menolong perkembangan organisasi (Husaini, 2017:73).

Kinerja karyawan tidak akan optimal apabila hanya mengandalkan mesin produksi tanpa memperhatikan aspek manusianya. Haruslah diingat bahwa dalam suatu organisasi perusahaan, aspek manusia yang berkemampuan, berkepribadian, bertanggung jawab sebagai karyawan merupakan suatu asset perusahaan yang sangat berharga bagi kelangsungan hidup perusahaan. Manusia sebagai tenaga kerja yang diharapkan mampu mencapai tingkat produktivitas kerja yang optimal dengan standar tertentu (Suprihati, 2014:183).

Menurut Mahmudi (2010:11) kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah:

- 1) Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, ketrampilan (skill), kemampuan kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader

- 3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggaran tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut Wirawan (2009:39) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja yaitu:

- 1) Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh, seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.
- 2) Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu dukungan dari organisasi dimana ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi tersebut antara lain visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan teman sekerja

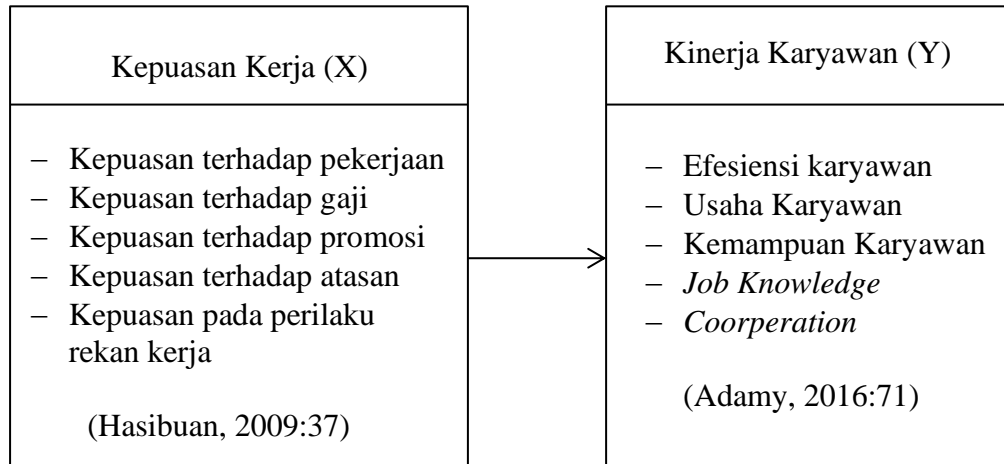
Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi tersebut antara lain kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor.

Menurut Adamy (2016:71) kriteria atau indikator untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

1. *Quality* atau Kualitas, menyangkut tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati tujuan yang diharapkan.
2. *Quantity* atau kuantitas, menyangkut jumlah yang dihasilkan. Misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus, kegiatan yang terselesaikan.
3. *Timeliness* atau ketepatan waktu, sejauh mana suatu kegiatan yang terselesaikan sesuai waktu yang telah ditetapkan.
4. *Cost-Effectiveness* atau efektivitas biaya, sejauh mana tingkat penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material).
5. *Need for supervisor* atau kebutuhan supervisor, tingkat sejauh mana seorang pejabat dapat melaksanakan pekerjaan pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan supervisor.
6. *Interpersonal impact* atau dampak interpersonal, menyangkut sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik, dan bekerja sama diantara karyawan.

2.2 Bagan Pemikiran

Adapun bagan pemikiran adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1
Bagan Kerangka Pemikiran

Berdasarkan gambar di atas, maka variabel yang dianalisa adalah variabel independen yaitu kepuasan kerja (X) sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan yang dikemukakan dalam perumusan masalah yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis digunakan sebagai praduga atas masalah yang akan diteleti. Berdasarkan perumusan masalah, teori, konsep serta kerangka pemikiran yang sebelumnya disajikan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

H₁ : Diduga kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. Maju Global Motor Provinsi Jambi tinggi.

H₂ : Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Maju Global Motor Provinsi Jambi.

2.4 Metodologi Penelitian

2.4.1 Metode Penelitian Yang Digunakan

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar variabel. Penelitian menggambarkan hubungan yang terjadi diantara variabel yang dilibatkan dalam penelitian (Sugiyono, 2019). Dalam hal ini yang menjadi variabel independent adalah kepuasan kerja, sedangkan yang menjadi variabel dependennya adalah variabel kinerja karyawan pada PT Maju Global Motor Provinsi Jambi.

2.4.2 Jenis dan Sumber Data

Sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Sumber data adalah tempat didapatkannya data yang diinginkan. Pengetahuan tentang sumber data merupakan hal yang sangat penting untuk diketahui agar tidak terjadi kesalahan dalam memilih sumber data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Sumber data terbagi menjadi dua yaitu (Sugiyono, 2019):

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung (dari tangan pertama), data primer adalah data yang diperoleh dari

responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber pada PT Maju Global Motor Provinsi Jambi.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada, data sekunder misalnya catatan atau dokumentasi, data yang diperoleh dari majalah, dan lain sebagainya mengenai PT Maju Global Motor Provinsi Jambi.

2.4.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ialah teknik atau cara-cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data, dapat melalui (Sugiyono, 2019:52):

a. Wawancara (*Interview*)

Wawancara atau *interview* adalah suatu cara pengumpulan data yang dilakukan melalui komunikasi verbal untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya. Wawancara digunakan apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal yang lebih mendalam dan dimungkinkan jika respondennya berjumlah sedikit. Dalam penelitian ini wawancara dilakukan dengan mewawancarai karyawan pada PT Maju Global Motor Provinsi.

b. Observasi (pengamatan)

Observasi adalah melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan. Penggunaan observasi dalam pengumpulan data penelitian sosial dirasakan sangat penting. Dalam penelitian ini observasi dilakukan pada PT Maju Global Motor Provinsi Jambi.

c. Kuesioner

Yaitu pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan melalui daftar pernyataan tertulis untuk diisi responden, bentuk pernyataan yang disertai alternatif jawaban dan responden tinggal memilih salah satu dari alternatif jawaban tersebut.

Tabel 2.1
Skala Likert Pendapat Responden

Pendapat Responden	Skor
Sangat rendah	1
rendah	2
Cukup tinggi	3
Tinggi	4
Sangat tinggi	5

2.4.4 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019:58). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan pada PT. Maju Global Motor Provinsi Jambi sebanyak 44 orang.

Populasi dan sampel sebenarnya memiliki keterkaitan. Karena sampel merupakan bagian dari populasi. Sampel adalah sebagian untuk diambil dari keseluruhan obyek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi, yang sudah tentu mampu secara representatif dapat mewakili populasinya (Sugiyono, 2019:58). Dalam penelitian ini metode penarikan sampel yaitu dengan metode sensus yaitu populasi dijadikan responden sehingga responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 44 orang.

2.4.5 Metode Analisis

2.4.5.1 Analisis Deskriptif

Untuk menjawab tujuan pertama dan hipotesis pertama digunakan analisis deskriptif dengan alat analisis rentang skala. Analisis deskriptif mempunyai fungsi untuk memberikan gambaran umum tentang data yang telah diperoleh kecenderungan dari variasi variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. Maju Global Motor Jambi dengan rantang skala seperti sangat rendah, rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi.

Untuk mengetahui kriteria tersebut, maka terlebih dahulu dibuat klasifikasi yang mengacu pada ketentuan rentang skor dan rentang skala dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

1. Penentuan rentang skala

$$RS = \frac{N(M-1)}{M}$$

Keterangan:

RS : Rentang Skala

N : Jumlah sampel

M : Jumlah alternatif jawaban

Sehingga perhitungan rentang skala sebagai berikut:

$$RS = 44 \frac{(5 - 1)}{5} = 35,2$$

2. Penentuan skor terendah dan skor tertinggi

Skor terendah = N x bobot terendah
= 44 x 1
= 44

Skor tertinggi = N x bobot tertinggi
= 44 x 5
= 220

Tabel 2.2
Rentang Skala dan Penafsiran

Nomor	Rentang Skala	Kategori
1.	44,0 – 79,1	Sangat rendah / Sangat Tidak Puas
2.	79,2 – 114,3	Rendah / Tidak Puas
3.	114,4 – 149,5	Sedang
4.	149,6 – 184,7	Tinggi / Puas
5.	184,8 – 220,0	Sangat tinggi / Sangat Puas

2.4.5.2 Analisis Regresi Sederhana

Untuk menjawab tujuan digunakan analisis verifikatif dengan menggunakan alat analisis regresi sederhana dan diolah menggunakan Hasil analisa disajikan dalam bentuk angka-angka yang kemudian dijelaskan dan diinterpretasikan dalam suatu uraian menggunakan alat analisis regresi sederhana SPSS 20.0 (Sugiyono, 2019:62). Berikut merupakan rumus regresi:

$$Y = a + bX + e$$

Dimana : Y : Kinerja karyawan
 a : Konstanta
 b : Koefisien Regresi
 X : Kepuasan kerja
 e : Suku sisaan (error/residual)

2.4.5.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat berapa besar pengaruh variabel bebas yang diteliti X_1 terhadap variabel terikat Y . Menurut Sugiyono (2019:64) koefisien determinasi menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai responden yang dapat diterangkan atau akibat oleh hubungan linear dengan variabel independen. Selain itu diterangkan oleh variabel yang lain. Koefisien determinasi selanjutnya dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan: KD : Koefisien Determinasi
 R : Koefisien Korelasi

2.4.5.4 Uji Hipotesis t

Uji t bertujuan untuk melihat apakah pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) bermakna atau tidak. Langkah-langkah pengujian uji t adalah sebagai berikut:

1) Rancangan hipotesis

H_0 : Diduga tidak ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

H1 : Diduga ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2) Menentukan taraf signifikansi

Taraf signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ atau 0,05

3) Kriteria keputusan

Hasil perhitungan selanjutnya dibandingkan dengan menggunakan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$. Kriteria yang digunakan adalah H_0 ditolak jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig < \alpha$

Bila terjadi penerimaan H_0 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan bila H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2.5 Operasional Variabel

Operasional variabel berisi tabel-tabel tentang uraian setiap variabel penelitian menjadi dimensi-dimensi, dan dari dimensi-dimensi menjadi indikatornya. Setiap indikator ditetapkan satuan pengukuran serta skala pengukurannya. Adapun definisi operasional dan indikator serta dimensi untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.3 Operasional Variabel

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
1	Kepuasan Kerja adalah Kepuasan	Kepuasan terhadap pekerjaan	1. pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keinginan karyawan	Ordinal

	kerja adalah keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang merupakan hasil dari prestasi kerja atau pengalaman (Hasibuan, 2009:37)		2. Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan	
		Kepuasan pada gaji	3.karyawan merasa puas dengan gaji yang diterima 4. Karyawan merasa tunjangan sesuai dengan kinerja mereka	
		Kepuasan pada promosi	5. Karir karyawan berkembang 6. Adanya kenaikan posisi bagi karyawan yang melakukan tugas dengan baik	
		Kepuasan terhadap atasan	7. adanya dukungan dari atasan 8. atasan bersikap proporsional kepada karyawan	
		Kepuasan pada perilaku rekan kerja	9. adanya dukungan dari rekan kerja 10. rekan kerja bertanggung jawab terhadap pekerjaannya	
3	Kinerja Karyawan adalah suatu alat untuk menentukan banyaknya pekerjaan yang seharusnya dihasilkan oleh seseorang atau sekelompok pekerja dalam suatu kurun waktu tertentu (Adamy, 2016:71)	Efisiensi Karyawan	1. kesadaran pentingnya ketercapaian target bagi karyawan 2. bekerja sesuai dengan SOP 3.Pemanfaatan waktu kerja dengan baik	Ordinal
		Usaha Karyawan	4. Berusaha keras dalam mencapai target 5. berusaha melakukan yang terbaik untuk perusahaan	
		Kemampuan Karyawan	6. Memiliki kemampuan yang memadai dan bekerja dengan tepat	
		<i>Job knowledge</i>	7.Pengetahuan mengenai tanggung jawab sebagai karyawan 8.Pengetahuan mengenai keterampilan yang diperlukan dalam bekerja	
		<i>Cooperation</i>	9. membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan 10. adanya hubungan baik antara rekan kerja	

BAB III

GAMBARAN OBJEK PENELITIAN

3.1 Profil dan Sejarah Singkat

PT. Maju Global Motor Provinsi Jambi atau yang biasa dikenal dengan istilah Wuling merupakan Agen Pemegang Merek (APM) Wuling yang beroperasi di industri otomotif di Indonesia. Memulai perjalanan di Indonesia sebagai salah satu negara berkembang paling menjanjikan di dunia dengan populasi penduduk sekitar 260 juta jiwa, PT. Maju Global Motor hadir untuk jangka panjang untuk memahami, mendengar dan menciptakan bagi Indonesia. PT. Maju Global Motor telah mendengar dan memahami bahwa masyarakat Indonesia membutuhkan mobil yang dapat menjawab kebutuhan keluarga. Sebuah kendaraan berkualitas yang juga terjangkau dengan berinvestasi membangun pabrik dan *supplier park* seluas 60 Ha di GIIC Cikarang Bekasi Jawa Barat.

PT. Maju Global Motor membangun pabrik pertamanya yang berlokasi di Greenland International Industrial Center, Desa Sukamahi, Kecamatan Cikarang Pusat, Kota Deltamas, Jawa Barat, dengan lahan seluas 600.000 meter persegi. Pabrik itu digunakan sebagai produksi dan pembuatan kendaraan Wuling di Indonesia dan sebagai basis ekspor untuk daerah Asia Tenggara. Investasi untuk proyek ini memakan biaya sekitar 700 juta dolar Amerika Serikat. Kapasitas produksi yang dimiliki pabrik ini mencapai 150.000 kendaraan dalam setahun. Pembangunan pabrik Wuling diperkirakan bisa menciptakan 3.000 lapangan pekerjaan untuk Indonesia. Seiring berjalannya waktu, telah memiliki 100 dealer resmi yang beroperasi dan tersebar di Indonesia.

PT. Maju Global Motor mengutamakan kenyamanan atau kepuasan konsumen terhadap produk mereka. Perusahaan mempunyai gagasan/inovasi yang berbeda dengan pesaing lainnya. Seiring dengan berjalannya waktu PT. Maju Global Motor selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dan membangun perusahaan untuk menjadi lebih maju dan berkembang dibandingkan kompetitornya. selalu memperhatikan kinerja karyawannya dan memiliki prinsip bahwa semakin bagus kinerja karyawannya maka akan semakin baik output yang dihasilkan oleh kinerja karyawannya berupa kualitas produk-produk yang akan perusahaan hasilkan sehingga pada akhirnya akan membuat konsumen semakin puas dengan manfaat dari produk yang akan diperoleh konsumen.

PT. Maju Global Motor memiliki beberapa Layanan Purna Jual yang cukup bagus dan bersaing di kelasnya seperti Toyota, Honda dan Mitsubishi karena pelayanan yang diberikan cukup lengkap dan bisa membuat konsumen merasa nyaman dan aman saat membeli mobil merek Wuling. Layanan Purna Jual Wuling yaitu dengan cara memberikan beberapa garansi yang bisa memuaskan konsumen dan membuat konsumen merasa sangat aman saat menggunakan mobil Wuling karena dilindungi oleh beberapa garansi. Berikut beberapa garansi yang diberikan oleh mobil merek Wuling:

- a. Garansi Umum Kendaraan selama 3 tahun atau 100.000 kilometer.
- b. Bebas biaya jasa perawatan berkala selama 4 tahun atau 50.000 kilometer.
- c. Garansi suku cadang selama 1 tahun atau 20.000 kilometer dan harga suku cadang 20% lebih murah.

- d. Komponen utama transmisi memiliki warranty selama 5 tahun atau 100.000 kilometer.
- e. Komponen utama mesin memiliki warranty selama 5 tahun atau 100.000 km yang meliputi front cylinder, cylinder head, crankshaft, connecting rod, valve guides, camshafts, engine cover, oil pump, timing sprocket, timing chain, timing belt pulley, intake/exhaust manifold, pistons, oil pan shell, camshaft/crankshaft bearing caps, flywheel.

3.2 Visi dan Misi

The Wuling Way : “Drive for A Better Life”

“Terus berevolusi adalah esensi DNA manusia. Kita butuh untuk terus memperbaiki hidup, dan maju terus untuk menjadi lebih baik dari kondisi sekarang. Hal ini adalah salah satu alasan utama keberadaan kita. Wuling menyadari hasrat ini, dan menyejajarkan dirinya. Wuling ingin menggerakkan manusia ke depan dengan menyediakan mesinnya. Wuling percaya dalam berkontribusi untuk kehidupan lebih baik, melalui kualitas produk otomotif yang tanpa kompromi, dengan tanpa henti memahami pasarnya, lanskap, serta harapan komunitas yang tak hentinya berubah. Wuling terus bergerak ke depan dengan masyarakat untuk menjadi kendaraan yang relevan bagi mereka. Wuling percaya dengan mimpi menjadi lebih baik, dan sudah menjadi tugasnya sebagai rekanan setia untuk mengantarkan masyarakat ke sana.”

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan data penyebaran kuesioner terhadap 44 responden karyawan PT. Maju Global Motor Provinsi Jambi diperoleh gambaran frekuensi karakteristik responden berupa jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, dan masa kerja.

4.1.1.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, diperoleh data mengenai jenis kelamin responden sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	29	65,91
2	Perempuan	15	34,09
Total		44	100

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 44 responden ada 65,91 persen responden 29 orang yang berjenis kelamin laki-laki, jumlah ini lebih banyak dibandingkan responden berjenis kelamin perempuan yang hanya 34,09 persen 15 orang responden. Gender merupakan salah satu isu keberagaman (diversitas) dengan lingkungan kerja, kondisi kerja, situasi kerja, maupun budaya kerja yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

4.1.1.2 Karakteristik Berdasarkan Umur

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, diperoleh data mengenai umur responden sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	20 – 30	23	52,67
2	31 – 40	16	36,36
	41 – 50	4	9,09
	> 50	1	2,27
Total		44	100

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 44 responden rata-rata umur responden berada pada rentang umur 20 hingga 30 tahun dengan jumlah 23 orang dan persentase 52,67%. Sedangkan umur responden dengan jumlah paling sedikit berada pada rentang umur lebih dari 50 tahun dengan jumlah karyawan 1 orang atau 2,27%. Umur merupakan indikator sebuah perusahaan dalam proses mencapai tujuan perusahaan agar karyawan berperan aktif dalam upaya mencapai tujuan perusahaan tersebut.

4.1.1.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, diperoleh data mengenai pendidikan terakhir responden sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SMA	5	11,36
2	DIII	9	20,45
3	S1	28	63,64
4	S2	2	4,55
Total		44	100

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 44 responden terdapat 5 orang pendidikan terakhir SMA, tamatan terakhir DIII dengan 9 orang, kemudian pendidikan terakhir terbanyak ada 28 orang responden atau 63,64% pendidikan terakhir S1, dan untuk pendidikan terakhir S2 ada 2 orang atau 4,55% responden. Semakin baik pendidikan terakhir seorang individu maka berkesinambungan dengan bagaimana pengetahuan karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

4.1.1.4 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, diperoleh data mengenai masa kerja responden sebagai berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	1 – 5	35	79,55
2	6 – 10	9	20,45
3	11 – 15	0	0
4	16 - 20	0	0
Total		44	100

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 44 responden, masa kerja responden di PT. Maju Global Motor Provinsi Jambi dengan frekuensi terbanyak ada pada masa kerja 1 hingga 5 tahun sebanyak 35 orang atau 79,55%. Kemudian untuk masa kerja responden di PT. Maju Global Motor Provinsi Jambi dengan frekuensi paling sedikit ada pada masa rentang 6 hingga 10 tahun ada 9 orang atau 20,45%. Pada masa kerja rentang 11 hingga 15 tahun dan rentang 16 hingga 20 tahun tidak terdapat karyawan yang berada pada masa kerja tersebut.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Setelah mengetahui karakteristik dari responden penelitian, hasil olahan data primer yang merupakan deskriptif penelitian berdasarkan pendapat responden mengenai variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

4.1.2.1 Gambaran Variabel Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja terdiri dari 10 pernyataan kuesioner dengan 5 indikator terhadap variabel. Kuesioner dibagikan kepada 44 responden, hasil tanggapan responden terhadap kepuasan kerja dapat dijelaskan sebagai berikut ini:

a. Kepuasan Pada Pekerjaan

Hasil jawaban responden terhadap indikator kepuasan pada pekerjaan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Pada Pekerjaan

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		STP	TP	S	P	SP		
1	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keinginan karyawan	0	0	5	21	18	189	Sangat Puas
2	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan	0	0	7	18	19	188	Sangat Puas
Total							377	Sangat Puas
Rara-rata							188,5	

Sumber: Data olahan tahun 2022

Berdasarkan tabel diketahui pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keinginan karyawan dengan skor 189. Sedangkan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan dengan skor 188. Secara keseluruhan indikator kepuasan pada pekerjaan termasuk kategori sangat puas.

b. Kepuasan Terhadap Gaji

Hasil jawaban terhadap indikator kepuasan terhadap gaji yaitu:

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Terhadap Gaji

No	Pernyataan	Tanggapan Responden						Skor	Ket
		STP	TP	S	P	SP			
3	Karyawan merasa puas dengan gaji yang diterima	0	0	6	20	18	188	Sangat Puas	
4	Karyawan merasa tunjangan sesuai dengan kinerja mereka	0	0	4	22	18	190	Sangat Puas	
Total							378	Sangat Puas	
Rara-rata							189		

Sumber: Data olahan tahun 2022

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui karyawan merasa puas dengan gaji yang diterima dengan skor 188, kemudian untuk karyawan merasa tunjangan sesuai dengan kinerja mereka dengan skor 190. Secara keseluruhan indikator kepuasan terhadap gaji dengan rata-rata skor 189.

c. Kepuasan Pada Promosi

Hasil jawaban responden terhadap indikator kepuasan pada promosi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Pada Promosi

No	Pernyataan	Tanggapan Responden						Skor	Ket
		STP	TP	S	P	SP			
5	Karir karyawan berkembang	0	0	12	15	17	181	Puas	
6	Adanya kenaikan posisi bagi karyawan yang melakukan tugas dengan baik	0	0	9	20	15	182	Puas	
Total							363	Puas	
Rara-rata							181,5		

Sumber: Data olahan tahun 2022

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa karir karyawan berkembang dengan skor 181, untuk adanya kenaikan posisi bagi karyawan yang melakukan tugas dengan baik dengan skor 182. Secara keseluruhan indikator kepuasan pada promosi pada variabel kepuasan kerja dengan rata-rata skor 181,5 termasuk kategori puas.

d. Kepuasan Terhadap Atasan

Hasil jawaban responden terhadap indikator kepuasan terhadap atasan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Terhadap Atasan

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		STP	TP	S	P	SP		
7	Adanya dukungan dari atasan	0	0	11	18	15	180	Puas
8	Atasan bersikap proporsional	0	0	10	25	9	175	Puas
Total							355	Puas
Rara-rata							177,5	

Sumber: Data olahan tahun 2022

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa adanya dukungan dari atasan dengan skor 180 dan untuk atasan bersikap proporsional dengan skor 175. Secara keseluruhan indikator kepuasan terhadap atasan termasuk kategori puas dengan skor 177,5.

e. Kepuasan Pada Perilaku Rekan Kerja

Hasil jawaban responden terhadap indikator kepuasan pada perilaku rekan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Pada Perilaku Rekan Kerja

No	Pernyataan	Tanggapan Responden						Skor	Ket
		STP	TP	S	P	SP			
9	Adanya dukungan dari rekan kerja	0	0	6	18	20	190	Sangat Puas	
10	Rekan kerja bertanggung jawab terhadap pekerjaannya	0	0	14	22	8	170	Puas	
Total							360	Puas	
Rara-rata							180		

Sumber: Data olahan tahun 2022

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa adanya dukungan dari rekan kerja dengan skor 190 dan untuk rekan kerja bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dengan skor 170. Secara keseluruhan rata-rata skor 180.

f. Rekapitulasi Skor

Rekapitulasi pernyataan kepuasan kerja dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 4.10
Responden Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Tanggapan Responden						Skor	Ket
		STP	T P	S	P	SP			
Kepuasan Pada Pekerjaan									
1	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keinginan karyawan	0	0	5	21	18	189	Sangat Puas	
2	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan	0	0	7	18	19	188	Sangat Puas	
Kepuasan Terhadap Gaji									
3	Karyawan merasa puas dengan gaji yang diterima	0	0	6	20	18	188	Sangat Puas	
4	Karyawan merasa tunjangan sesuai dengan kinerja mereka	0	0	4	22	18	190	Sangat Puas	
Kepuasan Pada Promosi									
5	Karir karyawan berkembang	0	0	12	15	17	181	Puas	

6	Adanya kenaikan posisi bagi karyawan yang melakukan tugas dengan baik	0	0	9	20	15	182	Puas
Kepuasan Terhadap Atasan								
7	Adanya dukungan dari atasan	0	0	11	18	15	180	Puas
8	Atasan bersikap proporsional	0	0	10	25	9	175	Puas
Kepuasan Pada Perilaku Rekan Kerja								
9	Adanya dukungan dari rekan kerja	0	0	6	18	20	190	Sangat Puas
10	Rekan kerja bertanggung jawab terhadap pekerjaannya	0	0	14	22	8	170	Puas
Jumlah							1833	Sangat Puas
Rara-rata Keseluruhan							183,3	

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa secara rata-rata keseluruhan dari 10 pernyataan diperoleh jumlah 1833 dan rata-rata keseluruhan 183,3 yang berarti variabel kepuasan kerja di PT. Maju Global Motor Provinsi Jambi termasuk kategori sangat puas.

4.1.2.2 Gambaran Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan terdiri dari 10 pernyataan kuesioner dengan 5 indikator terhadap variabel. Kuesioner dibagikan kepada 44 responden, hasil tanggapan responden terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut ini:

a. Efisiensi Karyawan

Hasil jawaban responden terhadap indikator efisiensi karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11
Tanggapan Responden Terhadap Efisiensi Karyawan

No	Pernyataan	Tanggapan Responden						Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST			
1	Kesadaran pentingnya ketercapaian target bagi karyawan	0	0	2	22	20	194	Sangat Tinggi	
2	Bekerja sesuai dengan SOP	0	0	6	17	21	191	Sangat Tinggi	
3	Pemanfaatan waktu kerja dengan baik	0	0	5	19	20	191	Sangat Tinggi	
Total							576	Sangat Tinggi	
Rara-rata							192		

Sumber: Data olahan tahun 2022

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa kesadaran pentingnya ketercapaian target bagi karyawan dengan skor 194, untuk bekerja sesuai dengan SOP dengan skor 191, kemudian pemanfaatan waktu kerja dengan baik dengan skor 191. Secara keseluruhan indikator efisiensi karyawan dengan rata-rata skor 192 sehingga termasuk pada kategori sangat tinggi.

b. Usaha Karyawan

Hasil jawaban responden terhadap indikator usaha karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12
Tanggapan Responden Terhadap Usaha Karyawan

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
4	Berusaha keras dalam mencapai target	0	0	7	16	21	190	Sangat Tinggi
5	Berusaha melakukan yang terbaik untuk perusahaan	0	0	6	18	20	190	Sangat Tinggi
Total							380	Sangat Tinggi
Rara-rata							190	

Sumber: Data olahan tahun 2022

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui berusaha keras dalam mencapai target dengan skor 190 dan berusaha melakukan yang terbaik untuk

perusahaan dengan skor 190. Secara keseluruhan indikator usaha karyawan pada variabel kinerja karyawan termasuk kategori sangat tinggi.

c. Kemampuan Karyawan

Hasil jawaban responden terhadap indikator kemampuan karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13
Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Karyawan

No	Pernyataan	Tanggapan Responden						Ket
		SR	R	S	T	ST	Skor	
6	Memiliki kemampuan yang memadai dan bekerja dengan tepat	0	0	6	18	20	190	Sangat Tinggi
Total							190	Sangat Tinggi
Rara-rata							190	

Sumber: Data olahan tahun 2022

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa memiliki kemampuan yang memadai dan bekerja dengan tepat dengan skor 190. Sehingga secara keseluruhan indikator kemampuan karyawan pada variabel kinerja karyawan termasuk kategori sangat tinggi dengan rata-rata skor 190.

d. *Job Knowledge*

Hasil jawaban responden terhadap indikator *job knowledge* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14
Tanggapan Responden Terhadap *Job Knowledge*

No	Pernyataan	Tanggapan Responden						Ket
		SR	R	S	T	ST	Skor	
7	Pengetahuan mengenai tanggung jawab sebagai karyawan	0	0	11	20	13	178	Tinggi
8	Pengetahuan mengenai keterampilan <i>Cooperation</i> yang diperlukan dalam bekerja	0	0	11	18	15	180	Tinggi

Total	358	Tinggi
Rara-rata	179	

Sumber: Data olahan tahun 2022

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui pengetahuan mengenai tanggung jawab sebagai karyawan dengan skor 178, kemudian pengetahuan mengenai keterampilan *Cooperation* yang diperlukan dalam bekerja dengan skor 180. Secara keseluruhan indikator *job knowledge* pada variabel kinerja karyawan termasuk kategori tinggi dengan rata-rata skor 179.

e. *Cooperation*

Hasil jawaban responden terhadap indikator *cooperation* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15
Tanggapan Responden Terhadap *Cooperation*

No	Pernyataan	Tanggapan Responden						Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST			
9	Membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan	0	0	9	10	25	192	Sangat Tinggi	
10	Adanya hubungan baik antara rekan kerja	0	0	6	15	23	193	Sangat Tinggi	
Total							385	Sangat Tinggi	
Rara-rata							192,5		

Sumber: Data olahan tahun 2022

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dengan skor 192 dan untuk adanya hubungan baik antara rekan kerja dengan skor 193. Secara keseluruhan indikator *cooperation* pada variabel kinerja karyawan termasuk kategori sangat tinggi dengan rata-rata skor keseluruhan 192,5.

f. Rekapitulasi Skor

Rekapitulasi pernyataan kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.16
Responden Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Tanggapan Responden						Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST			
Efisiensi Karyawan									
1	Kesadaran pentingnya ketercapaian target bagi karyawan	0	0	2	22	20	194	Sangat Tinggi	
2	Bekerja sesuai dengan SOP	0	0	6	17	21	191	Sangat Tinggi	
3	Pemanfaatan waktu kerja dengan baik	0	0	5	19	20	191	Sangat Tinggi	
Usaha Karyawan									
4	Berusaha keras dalam mencapai target	0	0	7	16	21	190	Sangat Tinggi	
5	Berusaha melakukan yang terbaik untuk perusahaan	0	0	6	18	20	190	Sangat Tinggi	
Kemampuan Karyawan									
6	Memiliki kemampuan yang memadai dan bekerja dengan tepat	0	0	6	18	20	190	Sangat Tinggi	
Job Knowledge									
7	Pengetahuan mengenai tanggung jawab sebagai karyawan	0	0	11	20	13	178	Tinggi	
8	Pengetahuan mengenai keterampilan <i>Cooperation</i> yang diperlukan dalam bekerja	0	0	11	18	15	180	Tinggi	
Cooperation									
9	Membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan	0	0	9	10	25	192	Sangat Tinggi	
10	Adanya hubungan baik antara rekan kerja	0	0	6	15	23	193	Sangat Tinggi	
Jumlah							1889	Sangat Tinggi	
Rata-rata Keseluruhan							188,9		

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui dari 44 responden yang telah menjawab 10 pernyataan mengenai kinerja karyawan di PT. Maju Global Motor Provinsi Jambi diperoleh jumlah skor 1889 dan skor rata-rata keseluruhan 188,9 termasuk kategori sangat tinggi.

4.1.3 Analisis Regresi Sederhana

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS, diperoleh hasil analisis regresi sederhana sebagai berikut:

Tabel 4.17
Hasil Uji Regresi Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	9.864	4.749	
	Y	.741	.110	.719

a. Dependent Variable: X

Dari hasil analisis program SPSS maka dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk. Adapun persamaan regresi linier yang terbentuk adalah:

$$Y = 9,864 + 0,741 X_1$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa konstanta adalah 9,864. Hal ini berarti jika semua variabel independent (kepuasan kerja) dianggap sama dengan nol (0) maka nilai variabel dependent (kinerja karyawan) sebesar 9,864. Kemudian untuk nilai koefisien variabel kepuasan kerja bertanda positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,741.

Hal ini menunjukkan bahwa setiap nilai variabel kepuasan kerja dinaikkan 1 point atau satuan sementara, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,741.

4.1.4 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel model summary berikut ini:

Tabel 4.18
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.719 ^a	.517	.506	2.165	1.684

a. Predictors: (Constant), Y

b. Dependent Variable: X

Hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan terlihat cukup erat dikarenakan nilai R 0,719 atau 71,9 tingkat keeratannya, hal ini berarti kepuasan kerja memiliki korelasi erat terhadap kinerja karyawan. Pada tabel di atas diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,506 atau 50,6%. Hal ini berarti variabel independent (kepuasan kerja) mempengaruhi variabel dependent (kinerja karyawan) sebesar 50,6% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

4.1.5 Uji Hipotesis t

Uji *t* bertujuan untuk melihat secara parsial apakah pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) bermakna atau tidak. Uji *t* dapat dilihat dari nilai signifikansi dan nilai *t* hitung. Apabila nilai signifikansi < 0,05 maka ada pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Hasil pengujian uji *t* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.19
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.864	4.749		2.077	.044
Y	.741	.110	.719	6.711	.000

a. Dependent Variable: X

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh pada tabel diatas diperoleh hasil nilai sigifikansi 0,000. Hasil perhitungan tersebut menyatakan bahwa berdasarkan uji *t* menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($0,000 < 0,05$).

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Maju Global Motor Provinsi Jambi. Berikut ini uraian penjelasan untuk berbagai hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya.

4.2.1 Gambaran Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan perasaan suka terhadap pekerjaan yang yang ditekuninya. Kepuasan kerja pada penelitian ini merupakan gambaran mengenai bagaimana kepuasan kerja karyawan PT. Maju Global Motor Provinsi Jambi. Berdasarkan hasil penelitian mengenai gambaran kepuasan kerja, rata-rata keseluruhan menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan di PT. Maju Global Motor Provinsi Jambi termasuk kategori sangat puas.

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Berdasarkan hasil penelitian terhadap responden di PT. Maju Global Motor Provinsi Jambi, dari rata-rata keseluruhan skor dan indikator menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Maju Global Motor Provinsi Jambi termasuk kategori sangat tinggi.

4.2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan variabel bebas yang diteliti dan diuji. Hasil penelitian ditunjukkan dengan hasil uji t menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dapat diartikan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Maju Global Motor Provinsi Jambi. Kemudian nilai Adjusted R

Square sebesar 0,506 atau 50,6%. Hal ini berarti variabel independent (kepuasan kerja) mempengaruhi variabel dependent (kinerja karyawan) sebesar 50,6% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Maju Global Motor Provinsi Jambi dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja berdasarkan rata-rata skor keseluruhan termasuk ke dalam kategori sangat puas dengan rata-rata keseluruhan 183,3. Kemudian mengenai kinerja karyawan di PT. Maju Global Motor Provinsi Jambi menurut responden rata-rata skor keseluruhan termasuk ke dalam kategori sangat tinggi dengan rata-rata keseluruhan 188,9.
2. Hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan terlihat cukup erat dikarenakan nilai $R = 0,719$ atau 71,9 tingkat keeratannya, hal ini berarti kepuasan kerja memiliki korelasi erat terhadap kinerja karyawan. Pada tabel di atas diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,506 atau 50,6%. Hal ini berarti variabel independent (kepuasan kerja) mempengaruhi variabel dependent (kinerja karyawan) sebesar 50,6% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.
3. Hasil yang didapatkan menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,711 > 1,68195$ sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Maju Global Motor Provinsi Jambi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disarankan sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat memperluas obyek penelitian sehingga dapat memperoleh informasi yang lebih lengkap dan lebih luas mengenai kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
2. Pemilik kebijakan dan karyawan untuk dapat lebih meningkatkan rasa bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga kinerja dapat lebih meningkat, karena berdasarkan penelitian ini merupakan skor paling rendah atas rekan kerja bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, Marbawi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktik, dan Penelitian*. Ljokseumawe: Malikussaleh Press.
- Aditama, R. A. 2020. *Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi*. Malang: AE Publishing.
- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish
- Bukit, B., Malusa, T., dan Abdul, R. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Burhanuddin, W. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Tbk Makasar. *Jurnal Manajemen: Volume 01. Nomor 05*.
- Handoko, T. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Bumi Aksara.
- Husaini, Abdullah. 2017. *Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. *Jurnal Warta Edisi 51*.
- Jariyati, Irhamatul. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep. Malang: MMI Press.
- Latief, Abdul., Syardiansah., dan Safwan, Muhammad. 2019. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan*. *Jurnal Administrasi Publik*. Volume 9. Nomor 1. Halaman 43-48.
- Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE.
- Marvilli, Sumual. 2016. *Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kecamatan Sario Kota Manado*. *Jurnal Ilmu Sosial dan Pengelolaan Sumberdaya Pembangunan*. Volume 3. Nomor 20. Halaman 1-16.
- Mustika, Agnes., dan Utomo, Hardi. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi, Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Among Makarti. Volume 6. Nomor 12. Halaman 87-111.
- Nurdiansyah, H. 2019. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta. Diandra Kreatif

- Priyono. 2007. *Pengantar Manajemen*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Robbins dan Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi Dua Belas*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&G*. Bandung: Alfabet.
- Sunarta. 2019. *Pentingnya Kepuasan Kerja*. Jurnal Efisiensi Kajian Ilmu Administrasi. Volume XVI. Nomor 2. Halaman 63-75.
- Suprihati. 2014. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sarijati Di Sragen*. Jurnal Paradigma. Volume 12. Nomor 01. Halaman 93-112.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Taufiqurrahman. 2009. *Manajemen Strategik*. Jakarta: UDM Press.
- Tangkilisan, H. N. 2017. *Manajemen Publik*. Jakarta: PT. Grasindo
- Tery, W.R. 2003. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wijayanti, I.D.S. 2012. *Manajemen*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Wijayanto. 2012. *Pengantar Manajemen*. Jakarta. Gramedia Pustaka Utama
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Penerbit Salemba.

SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUESIONER

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Sdr.

Karyawan PT. Maju Global Motor Provinsi Jambi

Dengan Hormat,

Dalam rangka penelitian penyusunan tugas akhir skripsi yang merupakan salah satu syarat akademis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Maka bersama ini saya mohon kesediaan waktu Bapak/Ibu/Sdr untuk menjadi responden dalam penelitian yang saya lakukan. Adapun identitas saya adalah sebagai berikut:

Nama : Nafi Yudha Prastianto
NIM : 1700861201361
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Maju Global Motor Provinsi Jambi

Kuisisioner ini ditunjukkan untuk diisi oleh Bapak/Ibu/Sdr dengan menjawab seluruh pertanyaan yang telah disediakan. Saya mengharapkan jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr berikan merupakan pendapat anda masing-masing. Perlu diketahui bahwa seluruh informasi dan jawaban yang diberikan dijamin kerahasiaannya dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penyusunan skripsi ini, serta bukan merupakan penilaian pekerjaan, sehingga tidak mempengaruhi status dan jabatan Bapak/Ibu/Sdr.

Demikianlah surat pengantar ini saya sampaikan, atas partisipasi dan ketulusan hati Bapak/Ibu/Sdr, saya ucapkan terimakasih.

Jambi, Juni 2022

Hormat Saya

Nafi Yudha Prastianto

Identitas Responden

Untuk kelengkapan data penelitian, kami mohon bapak/ibu/saudara/saudari mengisi data dibawah ini dengan cara dicontreng (\surd)

1. Jenis Kelamin : Laki-Laki
 Perempuan

2. Umur : 20 – 30 tahun
 31 - 40 tahun
 41 - 50 tahun
 > 50 tahun

3. Pendidikan Terakhir: SMA
 DIII
 S1
 S2

4. Masa Kerja : 1 – 5 tahun
 6 - 10 tahun
 11 - 15 tahun
 16 - 20 tahun

Petunjuk Kuesioner

Berikan penilaian terhadap pernyataan dibawah ini yang menyangkut pengalaman yang anda rasakan selama bekerja pada Museum Siginjei Kota Jambi, berilah tanda \surd (ceklis) pada kolom yang sesuai dengan pendapat anda.

1. Sangat Rendah (SR) / Sangat Tidak Puas (STP)
2. Rendah (R) / Tidak Puas (TP)
3. Sedang (S)
4. Tinggi (T) / Puas (P)
5. Sangat Tinggi (ST) / Sangat Puas (SP)

KUESIONER PENELITIAN

A. Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STP	TP	S	P	SP
Kepuasan pada pekerjaan						
1.	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keinginan karyawan					
2.	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan					
Kepuasan terhadap gaji						
3	Karyawan merasa puas dengan gaji yang diterima					
4	Karyawan merasa tunjangan sesuai dengan kinerja mereka					
Kepuasan pada promosi						
5	Karir karyawan berkembang					
6	Adanya kenaikan posisi bagi karyawan yang melakukan tugas dengan baik					
Kepuasan terhadap atasan						
7.	Adanya dukungan dari atasan					
8.	Atasan bersikap proporsional					
Kepuasan pada perilaku rekan kerja						
9.	Adanya dukungan dari rekan kerja					
10.	Rekan kerja bertanggung jawab terhadap pekerjaannya					

B. Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SR	R	S	T	ST
Efisiensi karyawan						
1.	Kesadaran pentingnya ketercapaian target bagi karyawan					
2.	Bekerja sesuai dengan SOP					
3.	Pemanfaatan waktu kerja dengan baik					
Usaha karyawan						
4.	Berusaha keras dalam mencapai target					
5.	Berusaha melakukan yang terbaik untuk perusahaan					
Kemampuan karyawan						
6.	Memiliki kemampuan yang memadai dan bekerja dengan tepat					
Job knowledge						
7.	Pengetahuan mengenai tanggung jawab sebagai karyawan					
8.	Pengetahuan mengenai keterampilan <i>Cooperation</i> yang diperlukan dalam bekerja					
Cooperation						
9.	Membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan					
10.	Adanya hubungan baik antara rekan kerja					

Lampiran 2. Data Penelitian Variabel Kepuasan Kerja

No	PERNYATAAN										TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	3	5	4	4	4	5	4	5	5	43
2	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	42
3	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	44
4	4	4	4	5	3	3	3	3	5	5	39
5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	43
6	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	43
7	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	45
8	4	5	5	4	3	4	5	4	4	3	41
9	5	5	5	4	3	4	4	3	5	4	42
10	4	3	3	4	4	5	4	4	5	5	41
11	5	5	4	4	3	3	3	4	3	3	37
12	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	41
13	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	46
14	5	5	5	5	3	3	3	3	5	3	40
15	4	4	4	5	5	3	3	4	4	3	39
16	5	5	5	5	5	3	3	3	4	3	41
17	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	46
18	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
19	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	35
20	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	36
21	5	5	4	3	4	5	5	5	4	3	43
22	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	45
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	35
25	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	46
26	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
27	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5	43
28	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	45
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
30	5	4	3	4	3	4	5	3	4	4	39
31	3	4	4	4	3	4	4	3	5	3	37
32	4	5	5	4	3	4	5	4	4	3	41
33	5	5	5	4	5	4	4	3	3	4	42
34	4	3	3	4	4	5	4	4	5	5	41
35	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	46
36	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	41
37	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	46

38	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	38
39	4	4	4	5	5	3	3	5	4	3	40
40	5	5	5	5	5	3	3	3	4	3	41
41	5	5	4	3	3	4	4	5	5	4	42
42	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
43	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	40
44	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	45

Lampiran 3. Data Penelitian Variabel Kinerja Karyawan

No	PERNYATAAN										TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	4	4	5	5	4	5	3	5	45
2	5	3	4	4	5	5	5	4	3	5	43
3	5	3	5	4	4	5	5	5	5	4	45
4	5	3	3	3	4	4	4	5	4	5	40
5	4	5	5	5	5	4	4	3	5	5	45
6	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	46
7	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	45
8	5	5	3	5	3	4	4	5	5	3	42
9	5	5	4	5	3	5	4	3	4	5	43
10	4	5	5	5	4	5	4	3	3	5	43
11	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	42
12	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	44
13	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
14	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	43
15	5	5	4	5	3	4	4	4	5	4	43
16	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	42
17	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	45
18	4	4	5	4	4	5	3	3	3	3	38
19	4	5	4	5	4	3	5	3	3	3	39
20	4	4	5	4	5	3	3	3	3	3	37
21	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	46
22	4	5	5	3	5	4	5	5	5	4	45
23	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	45
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
25	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	44
26	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	46
27	5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	42
28	5	4	5	5	5	5	3	4	4	5	45
29	4	5	4	4	5	5	3	5	5	5	45
30	5	3	3	4	4	5	3	4	5	5	41
31	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	39
32	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	45
33	4	4	4	5	3	5	4	4	5	4	42
34	5	3	3	3	5	5	5	4	4	4	41
35	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	44
36	4	5	5	4	4	4	4	4	5	3	42
37	4	4	4	5	5	5	3	5	5	5	45

38	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	43
39	5	5	4	5	3	4	4	4	5	4	43
40	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	42
41	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	41
42	4	4	5	4	4	3	3	5	5	5	42
43	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	45
44	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	47

Lampiran 4. Output SPSS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.864	4.749		2.077	.044		
Y	.741	.110	.719	6.711	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: X

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	211.053	1	211.053	45.034	.000 ^a
	Residual	196.834	42	4.687		
	Total	407.886	43			

a. Predictors: (Constant), Y

b. Dependent Variable: X

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.719 ^a	.517	.506	2.165	1.684

a. Predictors: (Constant), Y

b. Dependent Variable: X