

**THE EFFECTS OF EMPLOYEE SATISFACTION ON EMPLOYEE
PERFORMANCE IN PT. PELABUHAN INDONESIA II (PERSERO)
PONTIANAK BRANCH**

By

DUWANTY RAHAYU

NIM. E1011141111

Dr. Dedi Kusnadi, M.Si, Dr. Pardi, M.AB

Email: Duwantyrahayu96@gmail.com

1. Student of Public Administration Program Study of Social and Political Sciences
Faculty of Tanjungpura University Pontianak.
2. Lecturer of Public Administrasi Program Study of Social and Political Sciences
Faculty of Tanjungpura University Pontianak.

ABSTRACT

This study aimed at determining how the employee satisfaction affects the employee performance of PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) at Pontianak branch. This explanatory quantitative study aimed to describe the correlation between two or more symptoms or variables. The sample of this study consisted of 88 respondents. The data was primary data collected directly using a questionnaire distributed to the research site, as well as observations. Where as secondary data were documents that were collected through written material documentation such as archives and other data. This research went through several stages of data processing such as editing, coding, scoring, and tabulation. Data analysis technique used in this study was to statistical analysis using the application of IMB SPSS for Window version 24. While to analyze the internal data the researcher used parametric statistics with Product Moment Correlation. To analyze the effect of independent variables on the dependent variable, the researcher used the Coefficient of Determination formula. The result of this study indicate that employee satisfaction has a significant effect on employee performance at PT. Pelabuhan Indonesia

II (Persero) Pontianak branch. This is proven from the result of the regression test with a significant value of $0,000 < 0,05$, so that H_0 is rejected while H_a accepted. In other words, there is a significant influence of variable X, employee satisfaction, on variable Y, employee performance at PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Pontianak branch. The result of testing the hypothesis through a simple correlation analysis show that the variable X (employee satisfaction) and variable Y (employee performance) have a relationship of 0,582. So it can be interpreted based on the guidelines of the degree of relationship that the level of relationship is moderate. Likewise, the result of the statistical tests of employee satisfaction have an effect of 33,8% on employee performance. While the test of 66,2% is influenced by other factors which were not examined by researcher in this study.

Keyword: Employee Satisfaction, Employee Performance

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYWAN DI PT.
PELABUHAN INDONESIA II (PERSERO) CABANG PONTIANAK**

Oleh:

DUWANTY RAHAYU

NIM. E1011141111

Dr. Dedi Kusnadi, M.Si, Dr. Pardi, M.AB

Email: Duwantyrahayu96@gmail.com

1. Mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura Pontianak.
2. Dosen Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura Pontianak.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Pontianak. Metode penelitian ini adalah penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara dua atau lebih gejala atau variabel. Adapun sampel dari penelitian ini sejumlah 88 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah pengumpulan data primer yaitu pengumpulan data secara langsung pada lokasi penelitian yang diperoleh dari para responden melalui kuesioner dan observasi dan pengumpulan data sekunder yaitu pengumpulan dokumen yang melalui dokumentasi bahan-bahan tertulis yang terdiri dari arsip-arsip serta data-data. Penelitian ini menggunakan teknik pengolahan data yang terdiri dari penyuntingan (*editing*), pengkodean (*coding*), pemberian skor (*scoring*) dan tabulasi (*tabulation*). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis statistic. Dalam menganalisis penulis menggunakan aplikasi *IMB SPSS for windows versi 24*. Untuk menganalisis data interval digunakan statistic parametris dengan *korelasi product moment* dan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat menggunakan rumus regresi linier sederhana. Dan untuk mengetahui besarnya hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat menggunakan rumus Koefisien Determinasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Pontianak, ini dibuktikan dari hasil uji regresi dengan nilai signifikan yang diperoleh yaitu sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga diperoleh keputusan H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya adalah terdapat pengaruh signifikan antara variabel X yaitu kepuasan kerja terhadap variabel Y yaitu kinerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Pontianak. Hasil dari pengujian hipotesis melalui analisis korelasi sederhana yaitu bahwa variabel X (kepuasan kerja) dan variabel Y (kinerja) memiliki hubungan sebesar 0,582 menurut pedoman derajat hubungan mengatakan bahwa tingkat hubungannya sedang. Dari hasil uji statistic kepuasan kerja memiliki pengaruh sebesar 33,8% terhadap kinerja dan sisanya yaitu sebesar 66,2% yang dipengaruhi oleh factor-faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan



A. PENDAHULUAN

Akhir-akhir ini kinerja menjadi konsep yang sering dipakai orang dalam berbagai pembahasan dan pembicaraan, khususnya dalam rangka mendorong keberhasilan organisasi atau sumber daya manusia. Terlebih saat ini organisasi dihadapkan pada tantangan kompetensi yang tinggi, kemajuan teknologi informasi, maupun tuntutan pelanggan pemakai jasa semakin meningkat dan kritis. Bahkan kinerja akan selalu menjadi actual dalam organisasi karena apapun organisasinya kinerja merupakan kunci terhadap efektifitas atau keberhasilan organisasi tersebut.

Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik, tidak sedikit organisasi yang gagal dikarenakan factor kinerja yang berkaitan dengan sumber daya manusia nya. Sumber daya manusia merupakan salah satu kajian penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan maupun instansi pemerintah. Kiranya telah kita pahami maju mundurnya sebuah Negara dan semua organisasi sangat tergantung terhadap kemampuan personelnya (karyawan, buruh, staf, pegawai, pejabat). Mereka adalah orang-orang yang diberi amanat oleh para warga

untuk melayani, mensejahterakan, dan memajukan seluruh warga masyarakat baik di jajaran oprasional maupun manajerial. Bertanggung jawab penuh untuk mengejar tujuan organisasi yang tergantung pada kemampuan atau kompetensi para personel tersebut, untuk itu diperlukan kinerja yang baik.

Salah satu pandangan mengenai hubungan kepuasan kerja adalah bahwa pada hakekatnya dapat dikatakan bahwa seorang karyawan yang bahagia adalah seorang pekerja yang produktif. Salah satu indicator keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari besarnya volume penjualan dan pendapatan. Dalam kaitannya dengan kepuasan kerja, salah satu factor yang dapat mempengaruhi naik turunnya volume penjualan dan pendapatan adalah kinerja karyawan. Jika kepuasan kerja karyawan telah terpenuhi, maka kinerja karyawan akan meningkat yang dapat menunjang perusahaan dalam mencapai keuntungan yang maksimal, sedangkan jika kepuasan karyawan belum terpenuhi, maka kinerja karyawan akan terganggu dan berdampak pada sulitnya dalam mencapai keuntungan maksimal sesuai dengan yang ditargetkan.

Permasalahan di PT. PELABUHAN INDONESIA II (Persero) CABANG PONTIANAK yaitu kurang baiknya kinerja karyawan yang digambarkan dan

dilihat dari kinerja organisasi. Kurang baiknya kinerja karyawan secara jelas dapat mempengaruhi rendahnya tingkat pendapatan perusahaan. Hal ini dapat berakibat buruk bagi perusahaan dan karyawan yang terdapat di perusahaan tersebut. Permasalahan lainnya juga terdapat pada kurangnya respon positif dari pimpinan dan pusat akan keluhan-keluhan karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Pontianak. Keluhan-keluhan seperti kurangnya fasilitas penunjang kerja karyawan, agar pekerjaan dapat dikerjakan dengan baik dan selesai sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Kurangnya respon tersebut yang diduga dapat mengurangi tingkat kepuasan kerja karyawan. Kurang baiknya kinerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Pontianak yang digambarkan melalui kinerja organisasi yaitu dapat dilihat dari tabel Data RKAP yaitu Rencana Kerja Anggaran Perusahaan dan Realisasi, serta Data tingkat absensi karyawan.

Berdasarkan fenomena diatas maka peneliti tertarik ingin melakukan penelitian tentang Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Pontianak.

B. KAJIAN PUSTAKA

1. Pengertian Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Lebih lanjut Mangkunegara menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi (dalam Widodo 2015, 131).

Menurut Gibson (Sinambela 2016, 487) terdapat beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu:

1. Factor individu : kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat social dan demografi seseorang.
2. Factor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
3. Factor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan sistem penghargaan (reward sistem).

2. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Suwatno (Widodo 2015, 170) kepuasan kerja adalah merupakan suatu kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang sangat subjektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dan lingkungan kerjanya, dan kepuasan kerja merupakan suatu konsep multifaceted (banyak dimensi), ia dapat memakai sikap secara menyeluruh atau megacu pada bagian pekerjaan seseorang.

Malayu S. P Hasibuan (2014, 202), menyatakan bahwa: “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, dan kedisiplinan”.

Berdasarkan definisi diatas, indicator kepuasan kerja adalah:

1. Menyenangi pekerjaannya. Orang yang menyadari betul arah kemana dia menjurus, mengapa ia menempuh jalan itu dan bagaimana caranya ia harus menuju sasarannya. Ia menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.

2. Mencintai pekerjaannya. Memberikan sesuatu yang terbaik mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati yang dimiliki dengan segala daya upaya untuk satu tujuan hasil yang terbaik bagi pekerjaannya. Karyawan

mau mengorbankan dirinya walaupun susah, walaupun sakit, dengan tidak mengenal waktu, dimanapun karyawan berada selalu memikirkan pekerjaannya.

3. Moral kerja. Kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan.

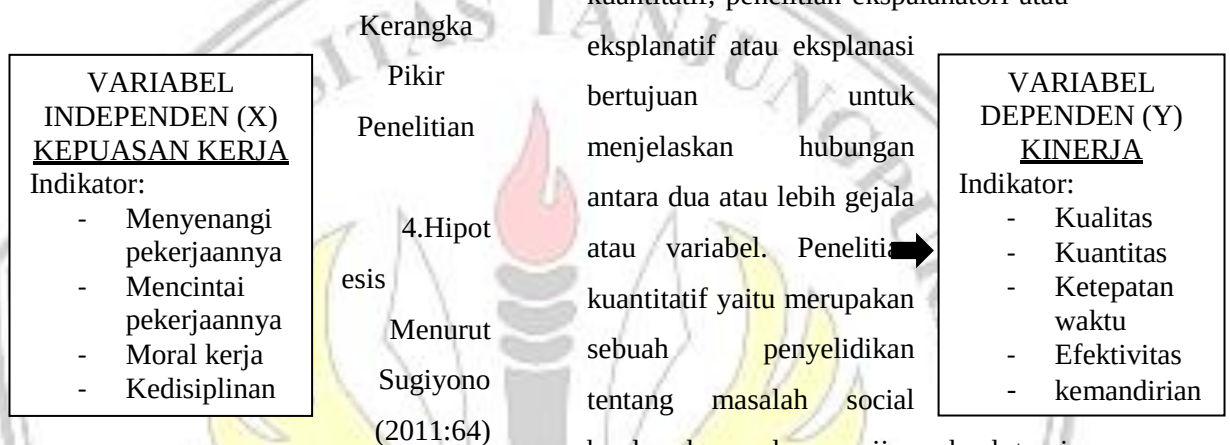
4. Kedisiplinan. Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban.

3. Kerangka Pikir Penelitian

Kreitner dan Kinichi dalam Wibowo (2011:508) mengungkapkan adanya kontroversi yang besar dalam penelitian organisasi adalah tentang hubungan antara kepuasan dan

prestasi kerja atau kinerja. Ada yang menyatakan bahwa kepuasan mempengaruhi prestasi kerja lebih tinggi, sedangkan yang lain berpendapat bahwa prestasi kerja mempengaruhi kepuasan. Penelitian untuk menghapus kontroversi tersebut menunjukkan bahwa terhadap hubungan positif yang rendah (*moderate*) antara kepuasan dan kinerja. Sementara itu, menurut Gibson dalam Wibowo (2011:508) menggambarkan hubungan timbal balik antara kepuasan dan kinerja. Di satu sisi dikatakan

kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif, di sisi lain terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan. Berdasarkan pemaparan tersebut maka alur pikir penelitian sebagai berikut:



hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Suatu penelitian kuantitatif, hipotesis sering disimbolkan dengan H_0 dan H_a . Berdasarkan kajian teori dan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis penelitian sebagai berikut:

Hipotesis Nol (H_0): Tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Pontianak.

Hipotesis Alternatif (H_a): Ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Pontianak.

C. METODOLOGI PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif, penelitian eksplanatori atau eksplanatif atau eksplanasi bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara dua atau lebih gejala atau variabel. Penelitian kuantitatif yaitu merupakan sebuah penyelidikan tentang masalah social berdasarkan pada pengujian sebuah teori yang terdiri dari variabel-variabel, diukur dengan angka dan dianalisis dengan prosedur statistic untuk menentukan apakah generalisasi prediktif teori tersebut benar menurut Silalahi (77:2012).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Pontianak.

2. Langkah-langkah Penelitian

Dalam sebuah penelitian ilmiah di

perlu langkah-langkah penelitian memuat tentang tahap penelitian dalam melakukan proses penelitian demi tercapainya suatu tujuan penelitian, langkah-langkah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Melakukan Penelitian Pendahuluan (Pre Survey)

Pre Survey dilakukan dengan studi kepustakaan serta melakukan pengamatan langsung ke tempat penelitian untuk melihat kinerja dari karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) cabang Pontianak dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepada masing-masing karyawan. Langkah ini bertujuan untuk mengumpulkan berbagai fenomena dan fakta, disesuaikan dengan masalah yang diteliti. Dengan dilakukannya pre survey maka peneliti dapat menyusun latar belakang penelitian, fokus penelitian dan merumuskan permasalahan penelitian.

2. Membuat rencana penelitian (Usulan Penelitian)

Usulan Penelitian diajukan peneliti sebagai langkah awal dari penulisan skripsi. Usulan penelitian disusun dengan di arahkan oleh dua dosen pembimbing. Usulan penelitian ini dibuat sebagai syarat pelaksanaan

seminar untuk mendapatkan saran dari pembahas demi kesempurnaan penyusunan kedepannya.

3. Pengambilan data primer dan sekunder, dilanjutkan dengan melakukan analisis data.

4. Laporan Penelitian (Skripsi)

Skripsi merupakan tahap akhir dari penelitian yang peneliti laksanakan dengan waktu penelitian kurang lebih 3 bulan setelah seminar usulan penelitian dilakukan. Selanjutnya data yang dianalisis dan didapatkan kesimpulannya, di susun sesuai sistematika penulisan skripsi.

3. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya menurut Sugiyono (2003:90). Berdasarkan penjelasan maka yang dimaksud dengan populasi yaitu seluruh karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Pontianak yaitu sebanyak 88 orang.

4. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi menurut Sugiyono (2003:91).

Teknik *sampling* yang dipakai oleh penulis adalah *sampling* jenuh atau *sampling* sensus. *Sampling* jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Menurut Arikunto (2013, 173) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT. Pelabuhan Indonesia II (PERSERO) Cabang Pontianak yaitu sebanyak 88 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut dengan teknik sensus.

5. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Silalahi (2012:280) pengumpulan data adalah sebagai satu proses mendapatkan data empiris melalui responden dengan menggunakan metode tertentu. Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis sebagai berikut:

1. Pengumpulan Data Primer, yaitu

pengumpulan data secara langsung pada lokasi penelitian. Data primer yang diperoleh dari para responden melalui kuisioner dan observasi untuk mendukung analisis data.

2. Pengumpulan Data Sekunder, yaitu pengumpulan dokumen yang dilakukan melalui dokumentasi. Penelitian ini dilakukan melalui bahan-bahan tertulis yang terdiri dari arsip serta data-data yang menunjang penelitian ini.

6. Alat Pengumpulan Data

Alat pengumpulan data atau instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini variabel yang diukur adalah variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Pontianak. Dalam penelitian ini instrument yang akan digunakan yaitu berupa angket yang dibuat menggunakan skala *Likert*. Angket penelitian ini terdiri dari satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan variabel terikat adalah kinerja karyawan. Indikator variabel kepuasan kerja yaitu menyenangkan pekerjaannya, mencintai pekerjaannya, moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Sedangkan indikator pada variabel kinerja yaitu kualitas,

kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

Angket ini sebagai alat untuk mengukur variabel bebas terhadap variabel terikat. Skala *Likert* adalah angket yang disajikan dalam bentuk angket tertutup sehingga responden hanya menjawab salah satu alternatif jawaban dari pertanyaan yang telah di sediakan oleh penulis dengan memberikan tanda *checklist* atau tanda silang.

Data yang akan dihasilkan menggunakan skala *Likert* yaitu data dengan skala interval. Untuk dapat menentukan interval kelas yakni dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$I = \frac{R}{K}$$

Keterangan:

I : Interval

R: Range (jarak) merupakan selisih antara nilai tertinggi dengan nilai terendah

K: Jumlah kelas

7. Uji Validitas

Validitas adalah menunjukan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Jadi alat ukur yang valid adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid, sedangkan yang dimaksud dengan valid adalah alat ukur atau instrumen

yang digunakan untuk mengukur apa yang ingin diukur dalam Pasolong (2013, 174). Menguji validitas menggunakan rumus Korelasi Product Moment dengan bantuan SPSS (*Statistic For Product and Services Solution Release*) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Korelasi Product Moment

N : Jumlah subjek

$\sum X$: Jumlah skor *item*

$\sum Y$: Jumlah skor variabel

$\sum X^2$: Jumlah kuadrat skor *item*

$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat skor variabel

$\sum xy$: Jumlah perkalian skor item dan skor variabel

Dalam penelitian nilai r_{tabel} dengan signifikansi 5% (jumlah N=88) adalah 0,207. Jika koefisien dalam penelitian ini melebihi 0,207 maka item pernyataan yang akan digunakan dapat dikatakan valid.

Dalam pengujian validitas instrument penelitian ini, peneliti menggunakan *IMB SPSS 24*. Berikut hasil pengujian validitas instrument dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 1

Hasil Pengujian Validitas Instrumen
 Variabel Kepuasan Kerja

Item	Koefisien Validitas	R Kritis 5% (N=88)	Keterangan
1	0,617	0,207	Valid
2	0,587	0,207	Valid
3	0,651	0,207	Valid
4	0,596	0,207	Valid
5	0,510	0,207	Valid
6	0,653	0,207	Valid
7	0,560	0,207	Valid

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 24

Tabel 2
 Hasil Pengujian Validitas Instrumen
 Variabel Kinerja

Item	Koefisien Validitas	R Kritis 5% (N=88)	Keterangan
1	0,513	0,207	Valid
2	0,555	0,207	Valid
3	0,556	0,207	Valid
4	0,527	0,207	Valid
5	0,435	0,207	Valid
6	0,485	0,207	Valid
7	0,579	0,207	Valid
8	0,577	0,207	Valid
9	0,662	0,207	Valid
10	0,564	0,207	Valid
11	0,600	0,207	Valid

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 24

Berdasarkan tabel hasil uji diatas, maka dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan yang akan digunakan dalam penelitian ini valid sebagai instrument pengumpulan data.

8. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu istilah yang digunakan untuk menunjukan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih. Jadi reliabilitas adalah tingkat keterandalan atau konsistensi suatu alat ukur menghasilkan yang sama bila dilakukan secara berulang-ulang. Sedangkan yang dimaksud dengan reliabel yaitu mempunyai hasil yang sama pada setiap pengukuran dilakukan dengan menggunakan rumus Alpha Cronchbach dengan bantuan SPSS (*Statistic For Product and Services Solution Release*) dengan rumus sebagai berikut:

$$r_i = \left(\frac{k}{k-1}\right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2}\right)$$

Keterangan:

r_i : Reliabilitas instrument

k : Banyaknya pertanyaan atau soal

$\sum \sigma b^2$: Jumlah varians

σt^2 : Varians total

Dalam penelitian ini jika nilai *intercept* (konstanta) $>0,60$ maka variabel tersebut reliabel. Dalam pengujian peneliti menggunakan *IMB SPSS 24*. Berikut hasil pengujian reliabilitas instrument dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Koefisien Reabilitas	R Kritis	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,698	0,60	Reliabel
Kinerja	0,768	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 24

Berdasarkan tabel 3 hasil uji reliabilitas di atas, maka dikatakan bahwa item pernyataan yang akan digunakan dalam penelitiann ini reliabel atau dapat digunakan sebagai instrument pengumpulan data.

9. Pengolahan Data

Setelah data dari lapangan sudah terkumpul maka tahapan selanjutnya yaitu mengolah data tersebut menjadi informasi dan teknik yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Penyuntingan (*Editing*)

Editing yaitu pemeriksaan data yang sudah diperoleh, yaitu

kelengkapan, konsistensi, ketepatan, keseragaman dan relevansi (Silalahi 2012, 320).

2. Pengkodean (*Coding*)

Coding adalah suatu proses pengklasifikasian tanggapan atau jawaban menjadi kategori yang lebih bermakna dengan memberi angka pada tiap kategori yang lebih bermakna (Silalahi 2012, 322).

3. Pemberian Skor

Proses pemberian skor dilakukan dengan memberi klasifikasi dan kategori atas jawaban dari pertanyaan kuesioner dengan memberi tanda silang atau ceklis pada jawaban yang ada pada lembar kuesioner, setiap jawaban diberi nilai skor yang disusun secara bertingkat berdasarkan skala likert sebagai berikut:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Cukup Setuju (CS)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

4. Tabulasi

Tabulasi adalah memasukan data-data ke dalam tabel-tabel agar lebih mudah diinterpretasikan secara kuantitatif (Silalahi 2012, 331).

10. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses lanjutan setelah data yang dibutuhkan telah terkumpul. Data yang terkumpul masih bersifat mentah sehingga butuh proses lanjutan berupa pengolahan data kemudian dianalisis untuk menjawab pertanyaan penelitian yang sudah dikemukakan sebelumnya. Sebelum melakukan analisis prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji asumsi klasik yang dilakukan menggunakan bantuan *SPSS 24 For Windows* sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi nilai residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistic. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji *statistic Kolmogrov-Smirnov*. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi > 0,05 (Ghozali 2011, 160). Tetapi karena penulis menggunakan data sensus maka tidak menggunakan standar *error*.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah

spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila nilai signifikansi > 0,05 (Ghozali 2011, 166). Tetapi karena penulis menggunakan data sensus maka tidak menggunakan standar *error*.

Teknik analisis data dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis statistic. Dalam penelitian ini untuk menganalisis data menggunakan aplikasi *IMB SPSS for windows versi 24*. Untuk menganalisis data interval maka digunakan statistic parametris dengan *korelasi product moment* (Sugiono 2016, 151)

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien validitas skor butir pertanyaan

$\sum X$: Jumlah skor *item*

$\sum Y$: Jumlah skor variabel

$\sum X^2$: Jumlah kuadrat skor *item*

$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat skor variabel

$\sum xy$: Jumlah perkalian skor *item* dan skor variabel

N : Banyaknya responden

Kriteria validitasnya adalah: Valid jika " $r_{hitung} > r_{tabel}$ ".

Selanjutnya, untuk menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap

variabel terikat, dilakukan dengan menggunakan rumus regresi linier sederhana menurut Sugiono (2011:247), yaitu:

$$Y' = a + b X$$

Keterangan:

Y': Nilai yang diprediksikan

A: Konstanta atau bila harga X = 0

B: Koefisien regresi

X: Nilai variabel independen

Untuk mengetahui besarnya hubungan dari variabel X terhadap variabel Y maka dapat digunakan rumus Koefisien Determinan atau Koefisien Penentu, dengan rumus sebagai berikut:

$$KD = (R \text{ square}) \times 100$$

Keterangan : KD = Koefisien Determinan

D. PEMBAHASAN DAN HASIL

1. Deskripsi Variabel Penelitian

Data penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner (angket) yang berisi pernyataan tertulis yang diajukan kepada responden. Data penelitian mencakup data variabel terikat yaitu kinerja dan data variabel bebas yaitu kepuasan kerja. Untuk mendeskripsikan dan menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan sampel sebanyak 88 responden.

a. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja yang diteliti menggunakan teori yang dikemukakan oleh Malayu S. P Hasibuan, bahwa kepuasan kerja memiliki 4 indikator yaitu menyenangkan pekerjaannya, mencintai pekerjaannya, moral kerja dan kedisiplinan. Untuk mengukur variabel kepuasan kerja peneliti menggunakan 7 item pernyataan. Dari setiap pernyataan diberikan 5 alternatif jawaban yang diberikan skor 1 sampai 5, dengan demikian dapat diketahui:

Nilai tertinggi adalah $7 \times 5 = 35$

Nilai terendah adalah $7 \times 1 = 7$

Distribusi frekuensi nilai variabel kepuasan kerja dapat dilihat melalui pencarian interval kelas dengan perhitungan interval sebagai berikut:

$$I = \frac{R}{K} = \frac{35 - 7}{5} = 5,6$$

Berdasarkan perhitungan interval tersebut diketahui jarak setiap interval adalah 5,6. Maka pengukuran dapat dikategorikan sebagai berikut:

7 – 12,6 : Tidak Baik
 >12,6 – 18,2 : Kurang Baik
 >18,2 – 23,8 : Cukup baik
 >23,8 – 29,4 : Baik
 >29,4 – 35 : Sangat Baik

Tabel 4

Distribusi Nilai Responden tentang Variabel Kepuasan Kerja

No	Interval	Kategori	Jmlh	Persentase (%)
----	----------	----------	------	----------------

1	7 – 12,6	Tidak Baik	0	0%
2	>12,6 – 18,2	Kurang Baik	0	0%
3	>18,2 – 23,8	Cukup baik	16	18,18%
4	>23,8 – 29,4	Baik	70	79,55%
5	>29,4 – 35	Sangat Baik	2	2,27%
Jumlah			88	100%

Sumber: Data primer yang diolah dari angket

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa pernyataan responden tentang variabel kepuasan kerja adalah 16 orang (18,18%) dengan kategori cukup baik untuk rentang nilai >18,2 – 23,8. Kategori baik sebanyak 70 orang (79,55%) dengan rentang nilai >23,8 – 29,4 dan kategori sangat baik sebanyak 2 orang (2,27%) dengan rentang >29,4 – 35. Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa pernyataan responden tentang kepuasan kerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Pontianak sebagian besar masuk kualifikasi baik.

b. Deskripsi Variabel Kinerja

Variabel kinerja yang diteliti menggunakan teori yang dikemukakan oleh Robbins yang mengatakan bahwa kinerja memiliki 5 indikator yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

Untuk mengukur variabel kinerja peneliti menggunakan 11 item pernyataan. Dari setiap pernyataan diberikan 5 alternatif jawaban yang diberikan skor 1 sampai 5, dengan demikian dapat diketahui:

Nilai tertinggi adalah $11 \times 5 = 55$

Nilai terendah adalah $11 \times 1 = 11$

Distribusi frekuensi nilai variabel kinerja dapat dilihat melalui pencarian interval kelas, dengan perhitungan interval sebagai berikut:

$$I \frac{R}{K} = \frac{55 - 11}{5} = 8,8$$

Berdasarkan perhitungan interval diatas maka diketahui jarak setiap interval yaitu 8,8. Maka pengukuran dapat dikategorikan sebagai berikut:

- 11 – 19,8 : Tidak Baik
- >19,8 – 28,6 : Kurang Baik
- >28,6 – 37,4 : Cukup Baik
- >37,4 – 46,2 : Baik
- >46,2 – 55 : Sangat Baik

Tabel 5

Distribusi Nilai Responden tentang Variabel Kinerja

No	Interval	Kategori	Jmlh	Persentase (%)
1	11 – 19,8	Tidak Baik	0	0%
2	>19,8 – 28,6	Kurang Baik	0	0%
3	>28,6 – 37,4	Cukup Baik	19	21,59%

4	>37,4 – 46,2	Baik	66	75%
5	>46,2 – 55	Sangat Baik	3	3,41%
Jumlah			88	100%

Sumber: Data primer yang diolah dari angket

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa pernyataan responden tentang variabel kinerja yaitu sebanyak 19 orang (21,59%) dengan rentang nilai >28,6 – 37,4 pada kategori cukup baik. Kategori baik sebanyak 66 orang (75%) dengan rentang nilai >37,4 – 46,2 dan sebanyak 3 orang (3,41%) dengan rentang nilai >46,2 – 55 pada kategori sangat baik. Maka kinerja karyawan masuk pada kualifikasi baik.

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual atau selisih antara nilai dugaan dengan nilai dipengamatan sebenarnya yang digunakan data sampel berdistribusi normal, ini menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov. Kesimpulan dalam ujian ini adalah karena penulis menggunakan data sensus maka tidak menggunakan standar error dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 6

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		88
Normal Parameter $s^{a,b}$	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.71628511
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.079
	Negative	-.057
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data primer yang diolah dengan IMB SPSS 24

Berdasarkan hasil tabel menunjukan bahwa semua variabel penelitian mempunyai signifikansi sebesar 0,200 sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Tujuan uji linieritas adalah untuk

mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak. Kesimpulan dalam ujian ini yaitu karena penulis menggunakan data sensus maka tidak menggunakan standar *error* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 7
 Hasil Uji Linieritas
ANOVA Table

			Sum of Squar es	df	Mean Squar e	F	Sig.
K * K K	Betwee n Groups	(Combin ed)	416.29 1	1 0	41.62 9	5.78 6	.00 0
		Linearity	328.41 4	1	328.4 14	45.6 44	.00 0
		Deviation from Linearity	87.877	9	9.764	1.35 7	.22 3
	Within Groups		554.02 7	7 7	7.195		
	Total		970.31 8	8 7			

Sumber: Data primer yang diolah dengan IMB SPSS 24

Keterangan: K = Kinerja

KK = Kepuasan Kerja

Dari hasil tabel diatas Menunjuk
 bahwa semua variabel penelitian dap
 disimpulkan bahwa variabel kepuas
 kerja terhadap kinerja adalah linier.

3. Hasil Uji Analisis Data

a. Korelasi Sederhana

Dasar pengambilan keputusan untuk analisis korelasi sederhana ini ada dua cara yaitu dengan melihat nilai signifikansi dan tanda bintang yang diberikan pada output program SPSS. Karena penelitian ini menggunakan data sensus maka tidak menggunakan standar *error*. Berdasarkan tanda bintang (*) yang diberikan SPSS jika terdapat tanda bintang pada *pearson correlation* maka antara variabel yang di analisis terjadi korelasi dan berlaku sebaliknya.

Berikut merupakan hasil perhitungan analisis korelasi sederhana antara variabel kepuasan kerja (X) terhadap kinerja (Y) yang diperoleh menggunakan aplikasi *IMB SPSS 24 for windows*, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 8
 Korelasi antara Variabel X dan Y

		KK	K
KK	Pearson Correlation	1	.582**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	88	88
K	Pearson Correlation	.582**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

	N	88	88
--	---	----	----

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

Sumber: Data primer yang diolah dengan
 IMB SPSS 24

Keterangan: KK = Kepuasan Kerja
 K = Kinerja

Berdasarkan hasil analisis korelasi yang terdapat dalam tabel hasil analisis korelasi X dan Y diketahui koefisien korelasi adalah 0,582. Jika koefisien korelasi ini dibandingkan pada tabel pedoman, koefisien korelasi berada pada interval 0,40 – 0,599 dengan tingkat hubungan sedang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa korelasi antara variabel kepuasan kerja terdapat kinerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Pontianak yaitu sedang.

b. Regresi Linier Sederhana

Dasar pengambilan keputusan untuk analisis regresi linier ini adalah dengan melihat nilai signifikansi yang diberikan pada output program IMB SPSS 24 dan membandingkannya dengan nilai Probabilitas 0,05. Jika nilai signifikansi <0,05 maka keputusannya Ho ditolak dan Ha diterima artinya terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y. Sedangkan jika nilai signifikansi >0,05 maka keputusannya Ho diterima dan Ha ditolak artinya tidak

terdapat pengaruh antara variabel X yaitu kepuasan kerja terhadap variabel Y yaitu kinerja.

Adapun hasil pengujian tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 9

Tabel Koefisien Hasil Analisis Regresi
 Linier Sederhana X trhadap Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.038	3.293		5.478	.000
	KK	.854	.129	.582	6.633	.000

a. Dependent Variable: K

Berdasarkan hasil uji regresi linier diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga diperoleh keputusan Ho ditolak dan Ha diterima, kesimpulannya adalah terdapat pengaruh signifikan antara variabel X kepuasan kerja terhadap variabel Y kinerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Pontianak.

Rumus persamaan regresi linier sederhana:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 18,038 + 0,854x$$

Interpretasi dari regresi di atas adalah

sebagai berikut:

1) Konstanta (a)

Ini berarti jika semua variabel bebas memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel terikat (kinerja) sebesar 18,038.

2) Kepuasan kerja (X) terhadap kinerja (Y)

Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja yaitu sebesar 0,854. Hal ini berarti setiap kenaikan pada kepuasan kerja satu dalam satuan maka kinerja akan naik sebesar 0,854.

c. Koefisien Determinasi

Perhitungan koefisien determinasi hipotesis yaitu pengaruh kepuasan kerja (X) terhadap kinerja (Y) dalam penelitian ini menggunakan *IMB SPSS 24* yang menghasilkan data sebagai berikut:

Tabel 10

Tabel Model Summary Untuk Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.582 ^a	.338	.331	2.73203

a. Predictors: (Constant), KK

Sumber: Data primer yang diolah dengan *IMB SPSS 24*

Keterangan: KK = Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil model summary di atas maka diketahui bahwa R Square berskor 0,338. Koefisien determinasi memiliki rumus sebagai berikut:

$$KD = (R \text{ Square}) \times 100\%$$

$$KD = (0,338) \times 100\% = 33,8\%$$

Hasil dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Pontianak sebesar 33,8%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 66,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

E. PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Pontianak, maka dapat disimpulkan:

1. Distribusi skor mengenai deskripsi variabel kepuasan kerja (X) karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Pontianak cenderung dalam kategori baik. Jika dilihat dari kecenderungan jawaban sebagian besar responden dalam kategori baik.

2. Distribusi skor mengenai deskripsi variabel kinerja (Y) karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Pontianak yaitu cenderung dalam kategori baik. Namun nilai distribusi indikator sebagian dalam kategori cukup baik. Jika dilihat dari kecenderungan jawaban responden karyawan dalam kategori baik.

3. Hasil pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis korelasi sederhana, terdapat korelasi yang signifikan antara variabel bebas yaitu kepuasan kerja dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Pontianak tergolong sedang. Hasil dari analisis regresi linier sederhana dengan persamaan $Y = 18,038 + 0,854x$, ini berarti jika semua variabel bebas memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel terikat (kinerja) sebesar 18,038. Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0,854. Pengaruh variabel kepuasan kerja (X) terhadap variabel kinerja (Y) dari perhitungan koefisien determinasi

menunjukkan bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Pontianak yaitu sebesar 33,8% dengan indikator bersifat menyenangkan pekerjaannya, mencintai pekerjaannya, moral kerja dan kedisiplinan. Sedangkan sisanya sebesar 66,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Bahwa data yang menunjukkan kurang baiknya kinerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Pontianak diambil pada saat sebelum penulis melakukan penelitian dan penyebaran angket atau kuesioner kepada karyawan. Setelah penulis melakukan penelitian dan penyebaran angket atau kuesioner bahwa hasilnya adalah kepuasan kerja dan kinerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Pontianak jika dilihat dari kecenderungan jawaban responden dalam kategori baik.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat diberikan saran-saran yang sekiranya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.

1. Melihat kepuasan kerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero)

Cabang Pontianak termasuk dalam kategori baik. Meskipun demikian tetap saja menjadi masukan bagi perusahaan untuk meningkatkan lagi kepuasan kerja karyawan agar menjadi lebih baik lagi.

2. Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang sedang terhadap kinerja. Dengan demikian perusahaan dapat memperhatikan aspek tersebut untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Pontianak.

3. Bagi peneliti selanjutnya dapat dimanfaatkan sebagai daftar rujukan untuk melakukan penelitian selanjutnya, serta dapat dijadikan acuan untuk pengoreksian akan penelitian selanjutnya dan dapat dikembangkan lagi agar menjadi penelitian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *PROSEDUR PENELITIAN : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bungin, Burhan. 2005. *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*. Jakarta: KENCANA.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS 19*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *PEMAHAMAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS.
- Handoko, T. Hani. 2011. *MANAJEMEN PERSONALIA DAN SUMBER DAYA MANUSIA*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti, Syafrudin Hidayat. 2002. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Mandar Maju.
- Silalahi, Ulber. 2009. *METODE PENELITIAN SOSIAL*. Bandung: Refika Aditama.
- Silalahi, Ulber. 2012. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: ADITAMA.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Jakarta: Bumi Askara.
- Sugiono. 2011. *METODE PENELITIAN KOMINASI (mixed method)*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiono. 2011. *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF DAN R&D*.

- Bandung: ALFABETA.
- Suryani & Hendrayadi. 2015. *METODE RISET KUANTITATIF : TEORI DAN APLIKASI PADA PENELITIAN BIDANG MANAJEMEN DAN EKONOMI ISLAM*. Jakarta: KENCANA.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: KENCANA.
- Wibisono, Dermawan. 2006. *Manajemen Kinerja*. Bandung: Erlangga.
- Wibowo. 2013. *MANAJEMEN KINERJA*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Wirawan. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Aji, Akhsin Rustam. 2015. “*Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Wonosobo*”. Fakultas Ilmu Sosial Universitas Yogyakarta.
- Sutiyono, Muhammad Agus. 2017. “*Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik (Perum Bulog) Drive Lampung*”. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lampung Bandar Lampung.

SKRIPSI

- Jariyati, Irhamatul. 2016. “*Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep*”. Fakultas