

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PERKEBUNAN MITRA OGAN PALEMBANG

Reina Damayanti *)

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Mitra Ogan Palembang. Populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai yang ada di PT. Perkebunan Mitra Ogan Palembang yaitu berjumlah 65 orang pegawai dan sekaligus diambil sebagai sampel. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana, analisis korelasi dan uji hipotesis t dengan bantuan *software* SPSS 17.0 for windows.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Mitra Ogan Palembang sebesar 48,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini bisa dilihat dari hasil uji t didapat nilai $t_{hitung} 7,729 \geq t_{tabel} 1,998$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Mitra Ogan Palembang.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Didalam suatu perusahaan Ketidakpuasan para pegawai menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan intansi yang bersangkutan, misalnya, adanya pegawai yang sering tidak masuk kerja, kemangkiran pegawai meningkat, turunnya kinerja pegawai, dan lainnya, serta pada akhirnya akan menurunkan kinerja perusahaan itu sendiri. Para pimpinan sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para pegawai dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat pegawai puas dan meningkatkan kinerjanya, termasuk apa dan berapa bonus yang akan mereka terima jika target atau tujuan kerjanya tercapai. sehingga para pegawai tidak melakukan hal-hal yang tidak sepatasnya dikerjakan.

Sehingga ada beberapa persoalan yang diindikasikan terkait dengan kepuasan kerja pegawai pada PT. Perkebunan Mitra Ogan Palembang. Status pegawai kantor (Honorar) yang tidak dikuatkan dengan SK pegawai yang menyebabkan kekhawatiran sebagai pegawai akan

jaminan dan individu kebutuhan kepuasan tersebut. Persoalan lain yang juga berkaitan dengan kepuasan kerja adalah perihal tunjangan, penghargaan dan hubungan dengan pimpinan serta rekan kerja.

Handoko (2013 : 192) Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan bagaimana para pekerja memandang pekerjaan mereka. Hasibuan (2014 : 202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar

*) Dosen Tetap Fakultas Ekonomi UPGRi Palembang

pekerjaan, dan kombinasi antara keduanya.

Aspek – aspek yang dapat membentuk kepuasan kerja pegawai antara lain : faktor individual (umur, jenis kelamin, sikap pribadi terhadap pekerjaan), faktor hubungan antar pegawai (hubungan antar manajer dan pegawai, hubungan sosial antara sesama karyawan, sugesti dari teman sekerja, faktor fisik dan kondisi tempat kerja, emosi dan situasi kerja) faktor eksternal (keadaan keluarga, rekreasi, pendidikan). Aspek tersebut memberikan motivasi agar kepuasan kerja tercapai bagi karyawan. Dan yang berkewajiban memenuhi tercapainya kepuasan kerja tersebut adalah setiap pimpinan perusahaan, karena kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat memotivasi semangat kerja pegawai agar pegawai dapat memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan sehingga kinerja perusahaan dapat ditingkatkan. Selain itu kepuasan kerja juga mempunyai arti penting untuk aktualisasi diri pegawai. pegawai yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis. pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan pegawai yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif dilingkungan perusahaan.

Handoko (2013 : 135) menyatakan bahwa kinerja adalah ukuran terakhir keberhasilan seseorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam penulisan proposal ini lebih memfokuskan permasalahan pada kondisi yang dialami oleh pegawai

Kepuasan kerja yang merupakan hal yang bersifat individu dan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, kepuasan kerja adalah sifat pegawai terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dan sesama pegawai. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi pengukuran kinerja menurut Hasibuan (2014:209) dan tanggung jawab. Berdasarkan hal-hal diatas telah diuraikan maka penulis berminat untuk mengadakan penelitian dengan judul **"PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PERKEBUNAN MITRA OGAN PALEMBANG.**

Rumusan Masalah

Dalam latar belakang tersebut, maka perumusan masalah adalah "Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Mitra Ogan Palembang?".

Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan diatas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Mitra Ogan Palembang.

Kajian Pustaka

Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah segala sesuatu berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. (Wibowo,2013) secara teoritis, para ahli telah mendefinisikan variabelnya sebagai berikut: kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan

yang diterima pekerja dan jumlah mereka yakni seharusnya mereka terima. (Robbins, 2003:78). Greenberg dan Baron (2003:148) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Vecchio (1995:148) Menyatakan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan.

Gibson (2006:106) yang menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang memiliki pekerja tentang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan respons *affective* atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. (Kreitner dan Kinicki 2001:224).

Kepuasan kerja merupakan respons *affective* atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relative puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan kerja merupakan variabel tergantung utama karena dua alasan yaitu (1) menunjukkan hubungan dengan faktor kinerja dan (2) merupakan preferensi nilai yang dipegang banyak penelitian perilaku organisasi.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) pegawai harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Hasibuan (2014 : 202) menyatakan Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam

pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Menurut Hariandja (2009 : 290) menyatakan bahwa Kepuasan kerja adalah salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain – lain, atau mempunyai hubungan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi.

Menurut Handoko (2013:193) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaan mereka.

Dari pendapat para ahli diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja pegawai dalam mendukung terwujudnya tujuan kantor.

Teori Kepuasan Kerja Pegawai

Menurut Wibowo (2013:502) teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagai orang lebih puas terhadap pekerjaannya dari pada beberapa lainnya. Teori ini juga menjadi landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Di antara teori kepuasan kerja adalah *two factor theory* dan *value theory*.

1. Two Factor Theory

Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa *satisfaction* (kepuasan) dan *dissatisfaction* (ketidakpuasan) merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene factor*.

2. Value Theory

Menurut konsep teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu

seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan maksimal puas. Semakin mereka sedikit menerima hasil akan kurang puas. *Value Theory* memfokuskan pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan dalam pendekatan ini adalah pendekatan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang.

Menurut Mangkunegara (2009:117), berpendapat bahwa ada lima teori kepuasan kerja, antara lain :

1. Teori Keseimbangan
Teori ini dikemukakan oleh Wexley dan Yukl, mengatakan bahwa semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya, pendidikan, pengalaman, skill, usaha, peralatan pribadi, dan jam kerja.
2. Teori Perbedaan
Teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter yang berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Sedangkan Locke mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh pegawai.
3. Teori Pemenuhan Kebutuhan
Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut.

Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai akan merasa tidak puas.

4. Teori pandangan kelompok
Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, pegawai akan lebih merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.
5. Teori Dua Faktor
Teori ini dikembangkan oleh Herzberg yang menggunakan teori A. Maslow sebagai acuannya dimana Herzberg melakukan wawancara terhadap subjek insinyur dan akuntan. Masing – masing subjek diminta menceritakan kejadian yang dialami oleh mereka baik yang menyenangkan (memberikan kepuasan) maupun yang tidak menyenangkan atau tidak memberikan kepuasan. Kemudian dianalisis dengan analisis isi (*content analisis*) untuk menentukan faktor – faktor yang menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasan.

Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja seorang tenaga kerja atau pegawai dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor dalam diri pegawai maupun faktor lingkungan atau organisasi itu sendiri.

Menurut Anwar (2009 : 13) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- a. Hasil kerja adalah objek berwujud atau tak berwujud yang merupakan hasil pelaksanaan proyek, sebagai bagian dari suatu kewajiban atau obligasi.
- b. Kedisiplinan adalah suatu sikap yang taat dan patuh terhadap suatu peraturan yang berlaku, tanpa suatu adanya peraturan maka tidak akan tercapailah suatu kedisiplinan.
- c. Kerja sama adalah praktik seseorang atau kelompok yang lebih besar yang bekerja di suatu perusahaan dengan tujuan atau kemungkinan metode yang disetujui bersama secara umum.
- d. Prakarsa adalah suatu gagasan yang dikemukakan pada setiap orang.
- e. Tanggung jawab sebagai perwujudan kesadaran akan kewajiban terhadap pekerjaan.

Tujuan Kinerja Pegawai

Menurut Agus, dalam Mangkunegara (2009 : 10) tujuan kinerja adalah :

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengikuti hasil kerja seseorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang dibebankan sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi

untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.

5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Metode Penelitian

Variabel penelitian adalah objek pengamatan penelitian atau sering pula dinyatakan "variabel penelitian" itu sebagai faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa dan gejala-gejala yang akan diteliti (sugiyono,2013:70).

Tabel 1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel
1	Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.
2	Kinerja Pegawai	Kinerja pegawai adalah merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2010:115) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah general yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah 65 pegawai. Menurut Sugiyono (2010:116) menyatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan perilaku yang dimiliki populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik probability sampling dengan cara simple random sampling. Sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 65 pegawai. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data Primer

Adalah Data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh penulis yang menggunakannya. Seperti data hasil kuesioner yang didapat dari responden.

b. Data Sekunder

Adalah Data yang digunakan oleh penulis yang merupakan data yang telah diolah. Seperti data jumlah pegawai kantor imigrasi kelas I Palembang.

Dalam penelitian ini menggunakan model pengukuran Skala Likert dengan 5 kemungkinan persetujuan oleh responden terhadap pernyataan atau pertanyaan pada item kuesioner. Item kuesioner telah diatur mengikuti kebutuhan data untuk diuji hipotesis dan analisis dengan tujuan penelitian. Tabel 2 menyajikan skala pengukuran yang digunakan dan skor yang diberikan dalam penelitian ini.

Tabel 2
Skala Pengukuran

Jawaban	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Tehnik Uji Coba Instrumen

Uji Validitas

Menurut Siregar (2013 : 46), validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas dilakukan dengan mengukur korelasi antara variabel/item dengan skor total variabel. Cara mengukur validitas konstruktif yaitu dengan mencari korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total menggunakan rumus teknik korelasi *product moment*, Sugiyono(2013 : 207) dan dibantu dengan SPSS versi 22 dalam mengelola data.

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{((n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2))}}$$

Keterangan:

rx_y = Koefisien korelasi validitas

x = Skor tiap pertanyaan/item

Y = Skor total

n = Jumlah responden/sampel

Setelah semua korelasi untuk setiap pertanyaan dengan skor total diperoleh, nilai-nilai tersebut dibandingkan dengan nilai kritik. Selanjutnya, jika nilai koefisien korelasi *product moment* dari suatu pertanyaan tersebut berada diatas nilai tabel kritik, maka pertanyaan tersebut signifikan.

Kriteria keputusan :

Jika r_{hitung} > r_{tabel}, Jika r_{hitung} < r_{tabel}

Uji Reliabilitas

Reabilitas adalah untuk mrngetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila

dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Uji reabilitas ini menggunakan rumus alpha tehnik atau rumus ini dapat digunakan untuk menentukan penelitian *reabel* atau tidak, dan di bantu dengan aplikasi SPSS versi 22. (Siregar,2014:55)

Tehnik Analisis Data
Regresi linier Sederhana

Menurut sugiyono (2014:292), analisis digunakan untuk untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel yang diteliti kepuasan kerja (X) terhadap kinerja pegawai pada kantor imigrasi kelas I Palembang dengan menggunakan rumus sebagai berikut dan di bantu dengan aplikasi SPSS versi 22 :

$$Y = a - bX$$

$$B = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{n\sum x^2 - (\sum y)^2}$$

$$a = \frac{(\sum y)(\sum y)^2 - (\sum x)(\sum xy)}{n\sum x^2 - (\sum y)^2}$$

Dimana :

Y = Variabel terikat (kinerja karyawan)

X = Variabel Bebas (disiplin)

a = Konstanta atau bila harga X =0

b = Koefisien regresi

n = Jumlah responden / sampel

Koefisien Korelasi merupakan indeks atau bilangan yang digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antar variabel. Dengan rumus sebagai berikut :

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

Dimana:

rx y = koefisien korelasi antara variabel X dan Y

X = Variabel bebas (kepuasan kerja)

Y = Variabel terikat (Kinerja pegawai)

n = Jumlah responden / sampel

Tabel 3
Interprestasi Koefisien Korelasi Nilai r

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0.00 – 0,199	Sangat Sedang
2	0.20 – 0,399	Rendah
3	0.40 – 0,599	Sedang
4	0.60 – 0,799	Kuat
5	0.80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber Sugiyono, (2014:287)

Koefisien determinasi adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang memberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat). Rumus menurut koefisien determinasi menurut syofian (2013:388) sebagai berikut :

$$KP = (r^2) \times 100\%$$

Dimana:

Kp = Nilai Koefisien Determinasi

r = Nilai Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2014: 288) pengujian signifikan koefisien korelasi dihitung dengan menggunakan Uji t-t dan di bantu dengan aplikasi SPSS versi 22 sebagai berikut :

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

Dimana :

t = t hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan t tabel

r = Nilai koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

Hasil Penelitian Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengukur butiran-butiran pertanyaan dalam kuisisioner dari masing-masing variabel penelitian dengan membandingkan nilai *correlated item-total correlations*(r_{hitung}) dengan

hitungan r_{tabel} . nilai r_{tabel} di cari dengan cara signifikan sebesar 0,05 dan jumlah data sebanyak 65 sehingga diperoleh nilai r_{tabel} 0,244. Perhitungan nilai r_{hitung} dilakukan dengan SPSS versi 22. Perhitungan statistik uji validitas selengkapnya ada pada tabel 4 berikut ini:

Tabel 4
Hasil uji validitas kepuasan kerja (X)

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	kriteria	Keterangan
1	0.362	0,224	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0.461	0,224	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0.512	0,224	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0.579	0,224	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0.548	0,224	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0.569	0,224	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0.300	0,224	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0.564	0,224	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0.613	0,224	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0.266	0,224	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 22

Kuesioner untuk variabel kinerja pegawai sebanyak 9 butir pernyataan.

Rekapitulasi dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini :

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria	Keterangan
1	0.297	0,224	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0.718	0,224	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0.651	0,224	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0.570	0,224	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0.641	0,224	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0.518	0,224	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0.748	0,224	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0.671	0,224	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0.653	0,224	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 22

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa koefisien korelasi atau r_{hitung} antara skor butir dan total skor dari seluruh variabel kinerja pegawai diperoleh data lebih besar dari r_{tabel} . Hal ini berarti seluruh butir pernyataan pada variabel kinerja adalah valid atau

dapat dipercaya kebenarannya, sehingga kuesioner ini dapat digunakan dalam penelitian ini sebagai alat untuk mengumpulkan data

Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha, dan nilai dari Cronbach's Alpha dibandingkan dengan nilai penerimaan reliabilitas butir skor sebesar 0,60. Berikut tabel yang menyajikan hasil uji reliabilitas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
1	Kepuasan kerja	0,800	Reliabel
2	Kinerja Pegawai	0,857	Reliable

Sumber : data diolah

Hasil uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa seluruh variabel Kepuasan kerja maupun kinerja pegawai mempunyai nilai lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dari

kuesioner baik variabel Kepuasan kerja maupun kinerja pegawai adalah reliabel, berarti seluruh kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan dan digunakan dalam penelitian ini.

Tabel berikut menyajikan hasil perhitungan korelasi dengan variabel X Kepuasan kerja dan variabel Y kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Mitra Ogan Palembang.

Uji Koefisien Regresi (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Atau untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Selanjutnya untuk melihat bagaimana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 8
Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.246	.373		3.343	.001
	Kepuasan Kerja (X)	.721	.093	.698	7.729	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Dari hasil perhitungan tabel di atas, diperoleh nilai koefisien regresi untuk Constanta = 1,246, koefisien regresi kepuasan kerja = 0,721. Sehingga persamaan regresi sederhana dapat dituliskan sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 1,246 + 0,721 X$$

Dimana :

1. Konstanta sebesar 1,246 menyatakan bahwa jika mengabaikan kepuasan kerja maka skor Kinerja pegawai adalah 1,246.
2. Koefisien regresi X sebesar 0,721 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor kepuasan kerja akan meningkatkan skor Kinerja pegawai sebesar 0,721.

3. Dari hasil perhitungan uji t dari table di atas dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk kepuasan kerja (X) terhadap Kinerja pegawai adalah sebesar 7,729, hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,729 > 1,998$), oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap Kinerja pegawai Pada PT. Perkebunan Mitra Ogan Palembang.

Uji Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa besar tingkat keeratan hubungan atau asosiasi yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dari hasil analisis regresi melalui bantuan program SPSS, pada output *model summary* diperoleh sebagai berikut:

Tabel 7
Analisi Koefisien Korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.698 ^a	.487	.479	.31638

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X)

Berdasarkan hasil perhitungan melalui program SPSS dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Pada Model *Summary* diperoleh nilai R = 0,698 yang berarti bahwa hubungan atau tingkat asosiasi variabel bebas yaitu kepuasan kerja dengan variabel terikat yaitu Kinerja pegawai adalah kuat. Maksudnya jika ada peningkatan terhadap kepuasan kerja maka diikuti juga dengan peningkatan Kinerja pegawai (Y). Begitu juga sebaliknya, jika ada penurunan terhadap kepuasan kerja maka diikuti juga dengan penurunan Kinerja pegawai (Y)
2. Angka R Square (nilai koefisien determinasi (R^2)) sebesar 0,487 memberikan makna bahwa variabel bebas yaitu variabel kepuasan kerja hanya mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel Kinerja pegawai sebesar 48,7%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel

lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini atau *error* (e).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis maka dapat disimpulkan :

- a. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Mitra Ogan Palembang. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan uji t diperoleh nilai sebesar 7,729, hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,729 > 1,998$), oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap Kinerja pegawai Pada PT. Perkebunan Mitra Ogan Palembang.
- b. Nilai R diperoleh sebesar 0,698 yang berarti bahwa hubungan atau tingkat asosiasi variabel bebas yaitu kepuasan kerja dengan variabel terikat yaitu Kinerja pegawai adalah kuat. Maksudnya

jika ada peningkatan terhadap kepuasan kerja maka diikuti juga dengan peningkatan Kinerja pegawai (Y). Begitu juga sebaliknya, jika ada penurunan terhadap kepuasan kerja maka diikuti juga dengan penurunan Kinerja pegawai (Y)

- c. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,487 memberikan makna bahwa variabel bebas yaitu variabel kepuasan kerja hanya mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel Kinerja pegawai sebesar 48,7%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini atau *error (e)*

SARAN

- a. Diharapkan Kinerja pegawai yang telah dicapai pada saat ini dapat dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi menjadi lebih optimal dengan kerjasama yang baik antara pimpinan dan para pegawai demi tercapainya kinerja pegawai yang berkualitas sehingga memberikan pengaruh yang positif kepada perusahaan.
- b. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan untuk menambah variabel lain yang dapat dijadikan indikator dalam penelitian lanjutan. Hal ini karena masih adanya variabel-variabel yang belum ditemukan penulis yang masih memiliki hubungan yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Anwar, Prabu Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Refika Aditama: Bandung.

Gibson, James I, Jhon M. Ivancevich, and James H Donnelly, Jr.

2006 *Organisasi: Perilaku, Struktur, dan Proses*. Terjemahan Agus Dharma. Jakarta: Erlangga

Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. 2003. *Behavior In Organization New*

Handoko, T. Hani. 2013. *Mengukur Kepuasan Kerja*. Jakarta : Erlangga.

Harianja, Marihot Tua Efendi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima. Jakarta: Penerbit Grassindo

Hasibuan 2014. *Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja*. Jersey: Prentice Hall

Kreitner, dan Angelo Kinicki. 2001. *Organizational Behavior*. New York: Palembang.

Mangkunegara, Anwar. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesebelas. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Robins, Stephen P. 2005. *Prilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Hak Cipta.

Siregar, Syofian. 2013. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta. PT. Bumi Aksara

Sugiyono. 2014. *Statistika Untuk Penelitian*. Penerbit Alfabeta : Bandung.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D*. Alfabeta. Bandung.

Vecchio, Robert P. 1995. *Organizational Behavior*. Florida: The Dryden Press

Wibowo, 2013, *Manajemen Kinerja*, Edisi-Ketiga. PT. Raja Grafindo Perrasada Jakarta.