
PENGARUH SIKAP KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PP LONDON SUMATERA, TBK SEI RUMBIA ESTATE

Oleh :

Siti Lam'ah Nasution
Dosen STIE Labuhanbatu

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh sikap kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PP London Sumatera, Tbk Sei Rumbia Estate. Sampel penelitian ini sebanyak 58 orang yang diambil dengan menggunakan teknik accidental sampling.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PP London Sumatera, Tbk Sei Rumbia Estate. Variabel sikap kerja lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PP London Sumatera, Tbk Sei Rumbia Estate. Berdasarkan hasil uji determinasi diketahui bahwa kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh sikap kerja dan kepuasan kerja sebesar 52,2%, sedangkan sisanya 47,8% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata kunci : *Sikap kerja, Kepuasan kerja, Kinerja.*

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu tolok ukur dalam pencapaian keberhasilan suatu organisasi. Di era globalisasi, pengelolaan sumber daya manusia bukan suatu hal yang mudah, oleh karena berbagai suprastruktur dan infrastruktur yang harus disiapkan untuk mendukung terwujudnya proses sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan yang ingin tetap eksis dan memiliki citra positif dimata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat besar dalam suatu organisasi, bahkan sebagai ujung tombak pengelola maupun penyedia sumber daya manusia bagi organisasi untuk mencapai tujuan.

Karyawan dalam menjalankan perannya pada sebuah perusahaan memiliki ragam sikap kerja dan perilaku kerja

ditempat mereka bekerja. Antara karyawan satu dengan yang lainnya tidaklah sama dalam mengapresiasi sikap kerja mereka. Budaya yang dibawa oleh tiap karyawan mempengaruhi karyawan tersebut dalam bersikap. Sikap kerja berisi evaluasi positif atau negatif yang dimiliki seseorang tentang aspek-aspek lingkungan kerja mereka.

Para karyawan terkadang menghadapi masalah didalam lingkungan kerja mereka, baik dengan rekan sekerja, atasan atau bahkan dengan pekerjaan itu sendiri. Keadaan tersebut tentu saja memicu terjadinya penurunan kinerja karyawan, yang berakibat pada menurunnya produktifitas perusahaan. Tiap individu memiliki cara sendiri dalam menyikapi masalah yang mereka hadapi. Perusahaan harus ikut andil dalam menyelesaikan keadaan tersebut agar tercipta suasana kerja yang kondusif, sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Kepuasan kerja merupakan suatu efektifitas atau respon emosional terhadap aspek pekerjaan. Respon seseorang meliputi respon terhadap komunikasi organisasi, supervisor, kompensasi, promosi, teman sekerja, kebijaksanaan organisasi dan hubungan interpersonal dalam organisasi. Dalam rangka memahami kepuasan kerja karyawan, maka seorang pemimpin harus memahami karakteristik masing-masing bawahan. Dengan memahami karakteristik individu maka akan dapat ditentukan pekerjaan yang sesuai dengan karakteristik masing-masing individu. Apabila hal tersebut terwujud maka kepuasan kerja akan dapat tercapai, sehingga kinerjanya menjadi lebih baik. Dengan kepuasan kerja yang tinggi pada setiap diri karyawan akan mendorong para karyawan untuk memberikan kinerja yang baik pada organisasi.

Karyawan yang memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya akan memiliki kemungkinan lebih kecil untuk mangkir dan berhenti dari pekerjaannya selain itu juga kinerja yang dihasilkan dari karyawan tersebut juga akan semakin meningkat. Oleh karena itu, usaha menciptakan kepuasan kerja karyawan diharapkan akan mengurangi perilaku-perilaku negatif yang dapat menghambat unjuk kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Sikap pada dasarnya merupakan prinsip yang diambil individu berdasarkan kepribadian, keyakinan, dan prasaannya menyangkut suatu gagasan, situasi atau lingkungan yang dihadapinya (Sulle, dkk, 2007:223). Sikap mencerminkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu. Perilaku organisasi memfokuskan diri pada sikap yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Robbins dan Judge (2008:92) Sikap merupakan pernyataan evaluatif baik yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa dan sikap merupakan tanggung jawab dengan pekerjaan dan juga komitmen didalam berorganisasi.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini terlihat dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Sedarmayanti, 2007:78).

Kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Menurut Sedarmayanti (2007:78), karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematapan psikologis, dan pada akhirnya akan mengalami frustrasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosi tidak stabil, sering absen, dan sering melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang sedang dilakukan. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran yang lebih baik, kurang aktif dalam kegiatan serikat karyawan, dan berprestasi kerja lebih baik daripada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Kepuasan di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan datang dan hasil kerjanya agar dia dapat membeli kebutuhannya. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan diluar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang mencerminkan sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan di luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak.

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya menyatakan hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan

dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Menurut Hasibuan (2009:34), kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu.

Menurut Wibowo (2010:4), kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap, perilaku serta kinerja karyawan.

Menurut Armstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2010:8) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Menurut Mangkunegara (2007:67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut.

III. METODE

1. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah :

1) Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan yang telah tersusun secara

systematis yang diberikan kepada responden dalam hal ini adalah karyawan Brastagi Supermarket Rantauprapat.

2) Wawancara

Wawancara adalah suatu cara pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan informasi dengan melakukan tanya jawab secara lisan dan tatap muka dengan responden.

3) Studi dokumentasi

Studi dokumentasi yaitu mengadakan pencatatan langsung terhadap dokumen atau arsip yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

2. Metode Analisis Data

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel dependent dapat diprediksi melalui variabel independent secara individual. Analisis regresi linear berganda ditujukan untuk menentukan hubungan linier antara beberapa variabel bebas yang disebut X_1 dan X_2 dengan variabel terikat yang disebut Y . (Situmorang dan Lufti, 2012:151).

Untuk memperoleh hasil analisis data, maka peneliti menggunakan bantuan program *SPSS for Windows*. Model Persamaannya dapat digambarkan sebagai berikut :

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

Dimana :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi

X_1 = Sikap kerja

X_2 = Kepuasan kerja

e = Standar error

3. Pengujian Hipotesis

a) Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independent secara individu (parsial) terhadap variabel dependent.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

- 1) H_0 diterima atau H_a ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
 - 2) H_0 ditolak atau H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
- b) Uji Signifikansi Simultan (Uji F)
 Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara serentak atau bersama-sama variabel independent (sikap kerja dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependent (kinerja).
 Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :
- 1) H_0 diterima atau H_a ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
 - 2) H_0 ditolak dan H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
- c) Koefisien Determinasi (R^2)
 Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi

variabel independent atau predictor-nya. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik kemampuan variabel independent menerangkan variabel dependent.

Range nilai $0 \leq R^2 \leq 1$. Semakin mendekati nol berarti model tidak baik atau variasi model dalam menjelaskan sangat terbatas, sebaliknya semakin mendekati satu maka model semakin baik. (Situmorang dan Lufti, 2012:154).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel bebas X_1 dan X_2 (sikap kerja dan kepuasan kerja) dengan variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan, dilakukan regresi linear berganda dengan *software SPSS 20.0 for windows*.

Tabel 4.1 Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,685	1,479		2,491	,016
1 Sikap kerja	,380	,077	,492	4,912	,000
Kepuasan kerja	,376	,099	,380	3,790	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas pada kolom *Unstandardized Coefficients* bagian B diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 3,685 + 0,380X_1 + 0,376X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Konstanta (a) = 3,685. Ini mempunyai arti bahwa jika variabel sikap kerja dan kepuasan kerja dianggap tidak ada (nol), maka kinerja karyawan sebesar 3,685.
- 2) Koefisien X_1 (b_1) = 0,380. Ini mempunyai arti bahwa jika sikap kerja naik 1 satuan dan variabel lain

dianggap konstan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,380.

- 3) Koefisien X_2 (b_2) = 0,376. Ini mempunyai arti bahwa jika kepuasan kerja naik 1 satuan dan variabel lain dianggap konstan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,376.

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) ini menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas (sikap kerja dan kepuasan kerja) secara individu atau parsial terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Uji t dilakukan dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel}

dengan kriteria pengambilan keputusan adalah :

- H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$.
- H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$.

Nilai t_{hitung} diperoleh dengan menggunakan software SPSS 20.0 for

Windows, kemudian akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat $\alpha = 5\%$ yakni yang diperoleh dengan derajat bebas = $df - k$ ($df =$ jumlah sampel dan $k =$ jumlah variabel keseluruhan) yaitu $df_1 = 3-1 = 2$, dan $df_2 = 58 - 3 = 55$, maka nilai t_{tabel} yang digunakan adalah $t_{0,05} (55) = 1,674$.

Tabel 4.2
Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,685	1,479		2,491	,016
1 Sikap kerja	,380	,077	,492	4,912	,000
Kepuasan kerja	,376	,099	,380	3,790	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan Tabel 4.2, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Untuk variabel sikap kerja jabatan (X_1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,912. Selanjutnya nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} maka $t_{hitung} (4,912) > t_{tabel} (1,673)$ dengan taraf signifikansi $0,00 < 0,05$. Dengan demikian sikap kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PP London Sumatera, Tbk Sei Rumbia Estate.
- 2) Untuk variabel kepuasan kerja (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,790. Selanjutnya nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} maka $t_{hitung} (3,790) > t_{tabel} (1,673)$ dengan taraf signifikansi $0,00 < 0,05$. Dengan demikian kepuasan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PP

London Sumatera, Tbk Sei Rumbia Estate.

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas (sikap kerja dan kepuasan kerja) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Kriteria pengambilan keputusan adalah :

- H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$.
- H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$.

Nilai F_{hitung} diperoleh dengan menggunakan dari pengolahan SPSS 20.0 for Windows, kemudian akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} pada tingkat $\alpha = 5\%$ dengan derajat bebas yaitu $df_1 = 3-1 = 2$, dan $df_2 = 58 - 3 = 55$, maka F_{tabel} yang digunakan adalah nilai $F_{0,05} (2:55)$ yaitu 3,16.

Tabel 4.3
Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	76,953	2	38,476	32,116	,000 ^b
Residual	65,892	55	1,198		
Total	142,845	57			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Sikap kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan output SPSS pada Tabel 4.3 diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 32,116. Kemudian F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} , maka diperoleh hasil F_{hitung} (32,116) > F_{tabel} (3,16) dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa sikap kerja dan kepuasan kerja (X_1 dan X_2) secara serempak atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PP London Sumatera, Tbk Sei Rumbia Estate.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat. Dalam *output* SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel *Model Summary* dan tertulis *R Square*. Namun untuk regresi linear berganda sebaiknya menggunakan nilai *R Square* yang sudah disesuaikan atau tertulis *Adjusted R Square*, karena disesuaikan dengan jumlah variabel bebas dalam penelitian.

Tabel 4.4
Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,734 ^a	,539	,522	1,095

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Sikap kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dilihat :

- 1) *Adjusted R Square* sebesar 0,522 berarti 52,2% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh sikap kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya 47,8% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.
- 2) Nilai *R* sebesar 0,734 berarti hubungan (*relation*) antara sikap kerja dan kepuasan kerja sebesar 73,4%. Ini menunjukkan bahwa antara sikap kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja terdapat hubungan yang erat.
- 3) *Standard Error of Estimated* artinya mengukur variasi dari nilai yang diprediksi. *Standard Error of Estimated* juga bisa disebut standar deviasi. Adapun *Standard Error of Estimated* dalam penelitian ini adalah 1,095. Semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik.

IV. PEMBAHASAN

a. Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Operasional perusahaan yang baik sangat bergantung pada kualitas karyawan

yang bekerja di perusahaan. Untuk itu perusahaan sebaiknya memiliki perencanaan sumber daya manusia yang baik pula, menjalankan langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna menjamin bahwa di perusahaan tersedia karyawan yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat. Pengaruh sikap kerja terhadap kinerja karyawan dapat bersifat positif dan dapat bersifat negatif. Hal ini tergantung bagaimana pimpinan dapat membuat sistem kerja diperusahaannya dengan efektif. Sikap kerja yang tidak efektif berakibat munculnya ketidakpuasan dari para karyawan yang mengakibatkan kinerja yang dihasilkan tidak optimal sehingga tujuan dari perusahaan tidak tercapai. Namun, sikap kerja dapat membawa pengaruh positif apabila dilakukan dengan efektif.

Dari hasil penelitian terlihat bahwa PT. PP London Sumatera, Tbk Sei Rumbia Estate sikap kerja mendapat tanggapan positif dari karyawan dan dapat menaikkan kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari penelitian hasil Uji t yang menunjukkan sikap kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari nilai signifikan $(0,00) < (0,05)$

dan nilai t_{hitung} (4,912) > t_{tabel} (1,673). Artinya sikap kerja karyawan PT. PP London Sumatera, Tbk Set Rumbia Estate yang baik dan efektif akan meningkatkan kinerja karyawan.

b. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mereka, terlihat dari hasil Uji t yang menunjukkan t_{hitung} (3,790) > t_{tabel} (1,673) dan nilai signifikansi (0,00) < (0,05). Hal ini berarti bahwa karyawan PT. PP London Sumatera, Tbk Set Rumbia Estate merasa puas dengan apa yang telah diberikan perusahaan kepada karyawan sehingga mampu menaikkan kinerja dari karyawan tersebut.

Kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun perusahaan/kantor, terutama untuk menciptakan keadaan positif di dalam lingkungan kerja. Terwujudnya kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu faktor pendorong dari tercapainya tujuan perusahaan.

c. Pengaruh Sikap Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian sikap kerja dan kepuasan kerja mampu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PP London Sumatera, Tbk Set Rumbia Estate, sesuai hasil uji F yang menunjukkan bahwa hasil perolehan F_{hitung} sebesar 32,116 > F_{tabel} yaitu 3,16 dengan tingkat signifikansi 0,00 < 0,05. Berdasarkan hasil uji determinasi diketahui bahwa sikap kerja dan kepuasan kerja mampu memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja sebesar 52,2%, sedangkan sisanya sebesar 47,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan evaluasi terhadap data penelitian yang dilakukan, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Sikap kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PP London Sumatera Sei Rumbia Estate.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PP London Sumatera Sei Rumbia Estate.
3. Sikap kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PP London Sumatera Sei Rumbia Estate.
4. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,522 berarti 52,2% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh sikap kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya 47,8% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diambil, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan masih ada karyawan yang kurang puas dengan kebijakan perusahaan terutama dalam hal kompensasi. Oleh karena itu, pimpinan PT. PP London Sumatera Sei Rumbia Estate harus mencari formula sistem kompensasi yang ideal terhadap karyawan.
2. Karyawan harus mempertahankan sikap dan pola kerja yang baik dan memperbaiki hal-hal yang kurang baik agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan.
3. Bagi para peneliti selanjutnya yang akan mengkaji lebih dalam tentang penelitian yang sama diharapkan agar hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu informasi yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Kinicki, Anjelo and R. Kreitner. 2007. *Organization Behavior* (Perilaku Organisasi). Jakarta : Salemba Empat.
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta : Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2007. *Organisasi dan Motivasi*. Bandung : Bumi aksara.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Gunung Agung.
- Mangkunegara, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Tujuh. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Manik, Esalona Anilena. 2009. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Medan." *Naskah Publikasi*. Medan : FEB Universits Sumatera Utara.
- Mathis, Robert L, dan John H. Jackson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Nitisemito, Alex S. 2010. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Purwanto, Djoko.2013.*Komunikasi Bisnis*. Edisi 4. Jakarta : Erlangga.
- Raysa. 2007. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perum Pegadaian Kanwil 1 Medan". *Naskah Publikasi*. Medan : Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori Praktik*, Edisi 1, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi : Organizational Behavior*. Buku 1, Edisis 12, Jakarta : Salemba Empat.
- Rusyan, A. Tabrani, dkk. 2007. *Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*. Cianjur : CV. Dinamika Karya Cipta.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung : Refika Aditama.
- Situmorang, Syafrizal Helmi, Doli M. Ja'far Dalimunthe, Iskandar Muda, Muslich Lufti, Syahyunan. 2008. *Analisis Data Penelitian*. Terbitan Pertama. Medan : USU Press.
- Situmorang, Syafrizal Helmi dan Muslich Lufti, 2012, *Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan : USU Press.
- Sulle, Erni Tisnawati dan Saefullah, Kurniawan. 2007. *Pengantar Manajemen*. Edisi 1. Cetakan 1. Jakarta : Prenada Media.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan kelima. Bandung : Alfabeta.
- _____ 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV Alfabeta.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Press.
- Winardi. 2009. *Gaya Kepemimpinan Yang Efektif*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Yudana, IGK. A. Sunu, Librawati. 2013. *Analisis Pengaruh Sikap Profesional, Iklim Kerja Sekolah, Dan Gaya Kepemimpinan*

Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP
Negeri Di Kecamatan Sukawati, Bali.
Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas
Udayana.