

Analisis Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank 9 Jambi Cabang Muara Bulian

Endang Meiliani¹, Sopian²

¹Program Manajemen, Universitas Graha Karya Muara Bulian – Jambi

²Institut Agama Islam Nusantara Batang Hari – Jambi

Jl. Gajah Mada Muara Bulian, Telp. (0743) 23022

Email: endangmeiliani840@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the variable job satisfaction on employee performance at Bank 9 Jambi Muara Bulian Branch. This study uses a sample of 41 employees who work at Bank 9 Jambi Muara Bulian Branch. The analytical method in this research is descriptive qualitative and quantitative methods. For the t-test where ($t_{count} > t_{table}$) the job satisfaction variable in this study shows a value of (4,418 > 1,68595) meaning that the job satisfaction variable has a significant effect on employee performance variables. As for the f test where $F_{count} > F_{table}$ with a value of (158,085 > 3,24). it means that simultaneously the job satisfaction variable has a significant effect on employee performance at Bank 9 Jambi Muara Bulian Branch and the Adjusted R Square value is 0.887. It means that the percentage of job satisfaction on employee performance is 88.7% and 0.113 or 11.3% is influenced by other variables.

Keywords: Job Satisfaction, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank 9 Jambi Cabang Muara Bulian. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 41 orang karyawan yang bekerja pada Bank 9 Jambi Cabang Muara Bulian. Metode analisa dalam penelitian adalah metode deskriptif kualitatif dan kuantitatif

Untuk Uji t dimana ($t_{hitung} > t_{tabel}$) variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini menunjukkan nilai sebesar (4,418 > 1,68595) artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan untuk uji f dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai sebesar (158,085 > 3,24). artinya secara simultan variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank 9 Jambi Cabang Muara Bulian Dan Nilai Adjusted R Square sebesar 0,887. berarti presentase kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 88,7% dan 0,113 atau 11,3% dipengaruhi variabel lainnya.

Kata kunci : Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Perhatian terhadap Sumber Daya Manusia sangatlah penting guna memperoleh kinerja karyawan seperti yang diharapkan dalam rangka mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi. Menurut Munandar (2008:113) menyatakan bahwa ambiguitas peran dirasakan jika seorang karyawan tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau merealisasi harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu.



Ricahard, Robert dan Gordon (2012:312,337) menegaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Menurut Siswanto dalam Muhammad Sandi (2015:11), kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Bank Pembangunan Daerah (BPD) Jambi merupakan Bank milik Pemerintah Daerah Provinsi Jambi dan Pemerintah Kabupaten/Kota se-Provinsi Jambi merupakan organisasi perbankan daerah yang diatur berdasarkan perundang-undangan salah satunya Bank 9 Jambi Cabang Muara Bulian yang tugasnya membantu kepala daerah dalam menjalankan bidang usaha Bank Jambi yang meliputi; seluruh kegiatan Bank Umum, termasuk sebagai Pemegang Kas Daerah. Yang berfungsi melaksanakan dan mengelola penyimpanan, penerimaan dan pengeluaran-pengeluaran Kas Daerah, serta mengutamakan pembiayaan di bidang proyek pembangunan daerah. Sehingga dapat membantu dan mendorong pertumbuhan perekonomian dan pembangunan daerah di segala bidang serta sebagai salah satu sumber pendapatan daerah, dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat.

Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil keluarannya (yang didapatnya). Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Kinerja bisa dikatakan sebagai hasil dari proses kerja yang sudah dilewati dan menjadi gambaran bagaimana proses kerja yang dilakukan, bila proses kerja sesuai standar atau aturan kerja yang sudah dilakukan maka kinerja atau hasil kerja akan sesuai target. Kinerja yang tidak sesuai dengan target dapat menjadi sebuah indikator bahwa ada ketidak beresan atau penyimpangan dalam sebuah proses kerja.

Menurut Harlod Koonts dan Cyril O' Donnel dalam bukunya *Principiles of management and Analyses of Management Function*. Dikutip oleh Sadili Samsudin (2009:17) mendefenisikan manajemen adalah usaha untuk mencapai suatu tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain.

Menurut Sondang P. Siagian dalam bukunya *Administrasi Pembangunan* dikutip oleh Sadili Samsudin (2009:18), Manajemen adalah kemampuan dan keterampilan untuk memperoleh sesuatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan – kegiatan orang lain.

Dari beberapa definisi yang tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan usaha yang dilakukan secara bersama-sama untuk menentukan dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*). Manajemen merupakan sebuah kegiatan; pelaksanaannya disebut *manajing* dan orang yang melakukannya disebut *manajer*.

Menurut Agus Sunyoto (2008:2), Sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting dalam keberhasilan suatu usaha. Dalam organisasi usaha yang besar, modal yang besar, Teknologi yang canggih, sumber daya yang berlimpah tidak mungkin dapat dieksploitasi tanpa sumber daya manusia.



Menurut Hasibuan (2003:224), Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

Dari beberapa definisi yang tersebut diatas , dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dari setiap kegiatan manusia. Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.

Menurut Agus Sunyoto (2008:5), Manajemen Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai serangkaian tindakan dalam hal pemikiran, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan pengembangan sumber daya manusia – bukan sumber dayanya yang lainnya untuk mencapai tujuan, baik tujuan individu maupun organisasi.

Menurut Mathis Dan Jackson (2006:3), Manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem–sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi

Dari beberapa uraian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian tindakan yang berdasarkan fungsi manajemen yang bersumber dari manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2006:16), bahwa dalam mempelajari MSDM ada tiga pendekatan yang dapat dilakukan, yaitu :

1. Pendekatan Mekanis

Mekanisasi merupakan proses penggantian peranan tenaga kerja manusia dengan mesin untuk menjalankan pekerjaan. Pendekatan mekanis ini menitikberatkan analisisnya kepada spesialisasi, efektivitas, standardisasi, dan memperlakukan karyawan sama halnya dengan mesin. Keuntungan spesialisasi ini, pekerja semakin terampil dan efektifitas semakin besar. Kelemahannya, pekerjaan membosankan karyawan, mematikan kreativitas, dan kebanggan karyawan atas pekerjaannya akan semakin berkurang.

2. Pendekatan Paternalis

Para pendekatan paternalis, manajer dalam mengarahkan bawahannya bertindak seperti bapak terhadap anaknya. Para bawahan diperlakukan dengan baik, fasilitas–fasilitas diberikan, dan bawahannya dianggap anak–anaknya.

Pendekatan ini menyebabkan karyawan menjadi manja, malas, sehingga produktivitas kerja menjadi menurun. Kondisi yang memberikan kebebasan terhadap karyawan akan berdampak negative bagi organisasi apabila tidak ada harmonisasi yang terjalin antara atasan dan bawahan. Dari kondisi tersebut, pendekatan sistem sosial hadir guna memberikan penjelasan mengenai cara untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan mempertimbangkan berbagai aspek yang ada dalam organisasi.

3. Pendekatan Sistem Sosial

Pendekatan sistem sosial ini memandang bahwa organisasi adalah suatu sistem yang kompleks yang beroperasi dalam lingkungan yang kompleks. Manajer menyadari dan mengakui bahwa tujuan organisasi akan tercapai jika tercipta lingkungan yang harmonis yang akan melahirkan kerjasama yang baik antara pihak atasan dan pihak bawahan dalam suatu organisasi.

Pendekatan sistem sosial ini hendaknya menekankan kepada kesadaran atas tugas dan tanggung jawab setiap individu maupun kelompok yang didasari oleh sebuah pemahaman bersama dari sebuah sistem nilai sehingga kinerja karyawan.



Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2006:21), fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi: Perencanaan, Pengorganisasian, Pengarahan, Pengendalian, Pengadaan Pengembangan, Kompensasi, Pengintegrasian, Pemeliharaan, Kedisiplinan, Pemberhentian.

1. Perencanaan

Perencanaan (*Human Resource Planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

2. Pengorganisasian

Adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan (*Directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian (*Controlling*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mentaati peraturan – peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Pengadaan (*Procurement*) adalah Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*Development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*Compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip Kompensasi adalah adil dan layak. Adil yaitu sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*Integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*Maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan



Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*Separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pension, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh undang-undang No 12 Tahun 1964.

Wilson Bangun (2012 ; 327) menyatakan bahwa dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

Menurut Hasibuan (2007:98) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Menurut Dadang (2013:15) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap terhadap pekerjaannya.

Menurut Siagian (2013 : 295) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negatif tentang pekerjaannya.

Menurut Saputra (2015:17) indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*).
yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan.
2. Gaji (*pay*)
yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah/ uang yang diterima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak.
3. Promosi (*promotion*)
yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan.
4. Pengawasan (*supervision*)
yaitu kemampuan penyedia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan.
5. Rekan kerja (*workers*)
yaitu rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu.



Meningkatkan Kepuasan Kerja Menurut Riggio (2015:67), peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- 1) Melakukan perubahan struktur kerja, misalnya dengan melakukan perputaran pekerjaan (*job rotation*), yaitu sebuah sistem perubahan pekerjaan dari salah satu tipe tugas ke tugas yang lainnya (yang disesuaikan dengan *job description*). Cara kedua yang harus dilakukan adalah dengan pemekaran (*job enlargement*), atau perluasan satu pekerjaan sebagai tambahan dan bermacam-macam tugas pekerjaan.
- 2) Pemberian jadwal kerja yang fleksibel, dengan memberikan kontrol pada para pekerja mengenai pekerjaan sehari-hari mereka, yang sangat penting untuk mereka yang bekerja di daerah padat, dimana pekerja tidak bisa bekerja tepat waktu atau untuk mereka yang mempunyai tanggung jawab pada anak-anak.
- 3) Mengadakan program yang mendukung, perusahaan mengadakan program-program yang dirasakan dapat meningkatkan kepuasan kerja para karyawan, seperti; *health center*, *profit sharing*, dan *employee sponsored child care*.

Suatu organisasi perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang ingin dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi di pengaruhi perilaku organisasi. Salah satu kegiatan yang paling lazim di lakukan dalam organisasi adalah kinerja karyawan, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi

Menurut Nawawi (2012:345). Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam organisasi. Kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai oleh suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi mempunyai hubungan yang sangat erat.

Menurut siswanto dalam Muhammad Sandi (2015:11), kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Menurut Mathis dan Jackson (2006), kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif.

Berdasarkan beberapa uraian pendapat para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dari aktivitas dan perilakunya yang diarahkan untuk melaksanakan tugas sesuai jabatan dan deskripsi tugas yang telah ditetapkan organisasi, dilakukan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Gomes (2013:123) kinerja karyawan terdiri dari beberapa aspek sebagai berikut :

1. *Quantity of work* yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
2. *Quality of work* yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Job knowledge* yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. *Creativeness* yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dari tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperation* yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
6. *Dependability* yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja tepat pada waktunya.
7. *Initiative* yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
8. *Personal qualities* yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan, dan integritas pribadi.



Menurut Mangkunegara (2006:68), karakteristik kinerja seseorang yang memiliki kinerja tinggi diantaranya yaitu:

1. Berani mengambil dan menanggung risiko yang dihadapi
2. Memiliki tujuan yang realitis
3. Memiliki tanggung jawab pribadi tinggi
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya
5. Memanfaatkan umpan balik yang kokrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogram.

Menurut Mangkunegara (2006:6) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja antara lain:

1. Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
2. Kuantitas Kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
3. Tangung jawab, yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.
4. Inisiatif, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya.
5. Kerja sama, yaitu merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertical atau horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.
6. Ketaatan, yaitu merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepada karyawan.

Menurut Sutrisno (2009:78), pengukuran kinerja diarahkan pada enam aspek yaitu:

1. Hasil kerja, tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah
2. dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
3. Pengetahuan pekerjaan, tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
4. Inisiatif, tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
5. Kecakapan mental, tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
6. Sikap, tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
7. Disiplin waktu dan absensi, tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Tujuan diadakannya penilaian kinerja bagi para karyawan dapat kita ketahui dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Tujuan Evaluasi
Seorang manajer menilai kinerja dari masalah seorang karyawan dengan menggunakan ratings deskriptif untuk menilai kinerja dan dengan data tersebut berguna dalam keputusan-keputusan promosi, demosi, terminasi dan kompensasi.
2. Tujuan Pengembangan
Untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan dimasa yang akan datang. Sedangkan tujuan pokok dari sistem penilaian kinerja karyawan adalah: sesuatu yang menghasilkan informasi yang akurat dan valid berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi atau perusahaan.



Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa penilaian ini merupakan bagian penting dari seluruh proses kekayaan karyawan yang bersangkutan. Hal ini penting juga bagi perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Bagi karyawan, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karir.

Dan bagi organisasi atau perusahaan sendiri, hasil penilaian tersebut sangat penting artinya dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutment, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari proses dari manajemen sumber daya manusia secara efektif.

2. Metode Penelitian

2.1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif dan kualitatif. Cara pembahasan permasalahan dalam pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan secara deskriptif menurut Sugiono (2010; 21) menyatakan deskriptif adalah suatu metode yang di gunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas.

2.2. Sumber Data

- a. Data Primer adalah data dalam bentuk verbal atau kata-kata yang diucapkan secara lisan, gerak-gerik atau perilaku yang dilakukan oleh subjek yang dapat dipercaya. Data yang penulis ambil dari informasi dilapangan melalui observasi dan wawancara dilokasi penelitian, data primer yang dimaksud dalam penelitian ini adalah wawancara kepada pihak-pihak yang memiliki hubungan langsung. Dalam hal ini Bank 9 Jambi Cabang Muara Bulian.
- b. Data skunder, yaitu sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah segala data yang tidak berasal dari sumber data primer yang dapat memberikan dan melengkapi serta mendukung informasi terkait dengan obyek penelitian baik yang berbentuk buku, karya tulis, dan tulisan maupun artikel yang berhubungan dengan objek penelitian, dengan pembahasan, mencakup perkembangan perusahaan dan tenaga kerja.

2.3. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang diperlukan dalam pembahasan penelitian seperti yang dikemukakan Sugiyono (2011), yaitu :

1. Studi Kepustakaan
Studi kepustakaan digunakan untuk mengumpulkan data sekunder dari perusahaan atau organisasi , landasan teori dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini dengan cara dokumentasi. Studi dilakukan antara lain dengan mengumpulkan data yang bersumber dari literatur-literatur, bahan kuliah, dan hasil penelitian lainnya yang ada hubungannya dengan objek penelitian. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan tambahan pengetahuan mengenai masalah yang sedang dibahas.
2. Studi Lapangan
Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data yang diperlukan dengan cara melakukan pengamatan langsung pada perusahaan yang bersangkutan, baik melalui observasi, penyebaran kuesioner kepada para konsumen dan wawancara. Penelitian Lapangan dilakukan dengan cara :
 - 1) Wawancara adalah metode untuk mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak – pihak yang bersangkutan guna mendapatkan data dan keterangan yang menunjang.
 - 2) Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada obyek yang diteliti sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi.



- 3) Angket atau Kuisisioner, merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

Menurut Sugiyono (2011:132) sikap, pendapat atau persepsi seseorang yang menilai suatu keadaan atau fenomena sosial tergolong kepada data kuantitatif dan alat yang dapat dipakai untuk mengukurnya ialah Skala Likert. Sehingga untuk mengetahui respon dari objek penelitian pada penelitian ini penulis menggunakan metode skala Likert (*Likert's Summated Ratings*)

2.4. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2011:115) mengemukakan bahwa : “ 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”.

Sedangkan menurut Bungin (2009:99) Populasi adalah keseluruhan dari objek penelitian yang dapat berupa apa saja dengan karakteristik tertentu yang diterapkan peneliti.

Dalam Penelitian ini populasi yang dimaksudkan yaitu Karyawan Pada Bank 9 Jambi Cabang Muara Bulian sejumlah 41 Orang.

Sedangkan sampel, menurut Sugiyono (2011:116): “Sampel adalah bagian representif dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel adalah sebagian/wakil dari populasi yang diteliti. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan, sampel adalah bagian populasi yang hendak diteliti dan mewakili karakteristik populasi.

Apabila populasi penelitian berjumlah kurang dari 100, maka sampel yang diambil adalah semuanya. Namun apabila populasi penelitian berjumlah lebih dari 100, maka sampel yang diambil antara 10% - 15% atau 20% -25% atau lebih (Arikunto 2010). Dikarenakan jumlah populasi pada objek penelitian kurang dari 100 orang atau tepatnya 41 orang maka jumlah keseluruhan populasi menjadi keseluruhan sampel penelitian.

2.5. Metode Analisis

Sugiyono (2011) Mengemukakan terdapat dua metode statistik dalam menganalisis data hasil penelitian, yaitu metode skala likert digunakan untuk mengukur tanggapan responden atas pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner penelitian. Sedangkan menurut Ridwan dan Akdon (2007), Maka sebelum masuk uji selanjutnya, data ordinal yang diperoleh dari hasil kuesioner harus diubah menjadi data interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval*. Hal ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam analisis parametrik dimana data setidaknya berskala interval.

Analisis Kualitatif merupakan analisis untuk membahas dan menerangkan hasil penelitian tentang berbagai gejala atau kasus yang dapat diuraikan dengan kalimat bagian analisis ini akan membahas mengenai bentuk sebaran jawaban responden.

Untuk mengukur tanggapan responden atas pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner penelitian digunakan skala liker't, menurut Arikunto (2010:163) “Skala Likert ialah skala yang dapat dipergunakan untuk mengukur sikap atau persepsi responden responden penelitian”.

Yaitu analisis yang digunakan terhadap data yang berwujud angka-angka dan cara pembahasannya dengan uji statistis menggunakan *Statistical Product and Service Solution* (SPSS).



3.6. Alat Analisis Data

1. Uji Validitas

Digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan total skor variabel. Dengan kriteria pengujian apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $0,05 = \alpha$ maka alat ukur tersebut dinyatakan valid, dan sebaliknya apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat ukur tersebut adalah tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji ini digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha*-nya sama atau diatas 0,5 dinotasikan $\alpha \geq 0,5$.

3. Uji Parsial (Uji t)

Uji t ini digunakan untuk mengetahui kesignifikanan dari pengaruh variable independen terhadap variable dependen secara individual dan menganggap variabel yang lain adalah konstan (Ghozali : 2001) signifikan tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel independen secara individual mempengaruhi variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependent. Tahap-tahap yang digunakan adalah :

- Jika tingkat signifikan $t_{hitung} < 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- Jika tingkat signifikan $t_{hitung} > 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 di terima dan H_a Ditolak.

4. Uji Simultan (Uji f)

Pengujian ini dipergunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas secara simultan atau bersama-sama dapat berpengaruh terhadap variabel dependen (Sugiyono : 2011). Uji statistis f pada dasarnya menunjukkan semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model yang mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Kriteria pengujian yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- Jika tingkat signifikan F $t_{hitung} > 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- Jika tingkat signifikan F $t_{hitung} < 0,05$ atau $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini bertujuan untuk menentukan proporsi presentase total varian dalam variabel dependen yang diterangkan oleh variabel independen secara bersama-sama. Tingkat ketetapan regresi dinyatakan dalam koefisien determinasi yang besarnya antara nol dan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika koefisien determinasi mendekati satu maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dengan sempurna atau terdapat satu kecocokan yang sempurna (variabel bebas yang dipakai dapat menerangkan dengan baik variabel tidak bebasnya). Namun jika koefisien determinasi nol (0) berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

3. Hasil Penelitian

3.1. Kepuasan Kerja Pada Bank 9 Jambi Cabang Muara Bulian

Mengenai Kepuasan Kerja Pada Bank 9 Jambi Cabang Muara Bulian yaitu berupa Pekerjaan yang dilakukan sangat menantang anda untuk menyelesaikannya, Kondisi kerja (ruangan, jenis pekerjaan) sangat Mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan, Kompensasi yang di dapat sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kemampuan atau skill, Rekan kerja di kantor sangat mendukung penyelesaian pekerjaan.

Dimana Hasil yang didapat sangat Sesuai dengan yang ada dilapangan. Ini dapat dilihat dari hasil kegiatan penelitian berupa penyebaran kuesioner sebagaimana terlihat dalam tabel berikut :



Tabel 1. Tanggapan Responden Kepuasan Kerja Pada Bank 9 Jambi Cabang Muara Bulian

No	Pertanyaan / Pernyataan	FREKUENSI					Jumlah	Indeks
		STP	TP	N	P	SP		
		Jml	Jml	Jml	Jml	Jml		
1.	Pekerjaan yang dilakukan sangat menantang anda untuk menyelesaikannya	-	-	18	84	70	172	4.19
2.	Kompensasi yang di dapat sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	-	-	27	80	70	177	4.31
3.	Kondisi kerja (ruangan, jenis pekerjaan) sangat Mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan	-	-	15	88	70	173	4.21
4.	Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kemampuan atau skill	-	-	48	28	90	166	4.04
5.	Rekan kerja di kantor sangat mendukung penyelesaian pekerjaan.	-	-	21	84	65	170	4.14
Nilai Rata – Rata Indeks							4.17	

Sumber : Diolah Dari Data Primer

Berdasarkan hasil pengolahan data dari 5 aspek penilaian yang dinyatakan dalam tabel menunjukkan hasil indeks tertinggi adalah 4.31, yang terdapat pada pernyataan nomor 2 yang artinya sangat puas ini dibuktikan kompensasi yang di dapat sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan Selanjutnya yang terendah adalah 4.04 yang terdapat pada pernyataan nomor 4 yang artinya sangat puas ini dibuktikan dengan pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kemampuan atau skill. Kemudian rata-rata indeks dari 5 pertanyaan atau pernyataan di atas adalah 4.17 yang artinya sangat puas terhadap kepuasan kerja pada bank 9 Jambi Cabang Muara Bulian.

3.2. Kinerja Pegawai Pada Bank 9 Jambi Cabang Muara Bulian

Gambaran mengenai kinerja pegawai pada Bank 9 Jambi Cabang Muara Bulian yaitu berupa Pekerjaan dihasilkan berkualitas, Adanya kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan, Paham dan mengetahui pekerjaan yang dikerjakannya, Memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya, dan Selalu berkomunikasi dan berinteraksi dengan atasan maupun sesama dalam menyelesaikan pekerjaan. Yang mana teori ini sangat sesuai dengan apa yang didapat melalui kegiatan penelitian berupa penyebaran kuesioner. Berdasarkan hasil pengolahan data dari 10 aspek penilaian menunjukkan hasil indeks tertinggi adalah 4.39, yang terdapat pada pernyataan nomor 7 yang artinya sangat baik ini dibuktikan dengan Kondisi kerja sangat mendukung dengan adanya kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan. Selanjutnya yang terendah adalah 4.00 yang terdapat pada pernyataan nomor 8 yang artinya Sangat Baik ini dibuktikan dengan Pemahaman dan mengetahui pekerjaan yang dikerjakan dan kompensasi yang didapat sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Kemudian rata-rata indeks dari 10 pertanyaan atau pernyataan di atas adalah 4.19 yang artinya dimana kinerja pegawai pada bank 9 Jambi cabang Muara Bulian sangat baik.

Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan mampu mengungkapkan apa yang ingin diukur oleh kuesioner tersebut. Validitas dari indikator dianalisis menggunakan *df (degree of freedom)* dengan rumus :

$$df = n - k - 1$$

keterangan :

$$n = \text{Jumlah Sampel}$$



k = Jumlah variabel independent

Jadi df yang digunakan adalah $41 - 2 - 1 = 38$ dengan alpa sebesar 5% maka menghasilkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Dasar pengambilan keputusan yang digunakan adalah melakukan uji signifikan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Untuk sampel 38 orang maka r tabel adalah 0,. Maka hasil analisisnya adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja Pada Bank 9 Jambi Cabang Muara Bulian (X)	1	0,370	0,3120	Valid
	2	0,408	0,3120	Valid
	3	0,888	0,3120	Valid
	4	0,888	0,3120	Valid
	5	0,888	0,3120	Valid
Kinerja Pegawai Pada Bank 9 Jambi Cabang Muara Bulian (Y)	1	0,540	0,3120	Valid
	2	0,607	0,3120	Valid
	3	0,557	0,3120	Valid
	4	0,628	0,3120	Valid
	5	0,557	0,3120	Valid
	6	0,485	0,3120	Valid
	7	0,474	0,3120	Valid
	8	0,629	0,3120	Valid
	9	0,426	0,3120	Valid
	10	0,631	0,3120	Valid

Sumber : *Diolah Dari Data Primer*

Maka dapat diambil kesimpulan bahwa nilai r hitung > r tabel dari tiap variabel Kepuasan Kerja (X) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) menerangkan bahwa seluruh pertanyaan tiap -tiap variabel tersebut valid.

Dalam uji reliabilitas, bertujuan untuk mengetahui apakah tiap – tiap variabel reliable atau konsisten, dengan ketentuan bila suatu variabel dinyatakan reliable jika mempunyai nilai *Cronbach's Alpha if Item Deleted* lebih besar dari batas reliabilitas yaitu 0,5 Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 5.5 dibawah ini :

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha If Item Deleted	Batas Reliabilitas	Keterangan
Kinerja Pegawai Pada Bank 9 Jambi Cabang Muara Bulian (Y)	0,733	0,5	Reliabel
Kepuasan Kerja Pada Bank 9 Jambi Cabang Muara Bulian (X)	0,773	0,5	Reliabel



Berdasarkan dari tabel 5.5 diatas dapat dijelaskan bahwa keseluruhan variabel menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha If Item Deleted* lebih besar dari Batas Reliabilitas, sehingga dengan demikian hasil dari uji reliabilitas pada variabel Kepuasan Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y) semua menunjukkan data yang reliabel atau konsisten.

Dalam penelitian ini juga menggunakan bantuan SPSS yang mana hasil uji t juga dapat dilihat pada tabel 5.7 diatas (*Coefficients*). Diuji dengan tingkat signifikan $df = n - k - 1$ maka $41 - 2 - 1 = 38$ (t Tabel = 1,68595) dan H_0 diterima apabila signifikan $> 1,68595$ dan H_0 ditolak apabila signifikan $< 1,68595$. Dan H_0 diterima apabila signifikan $> 1,68595$ dan H_0 ditolak apabila signifikan $< 1,68595$. Dari pengujian diatas didapatkan $4,418 > 1,68595$. Dimana thitung lebih besar dari ttabel maka H_0 diterima. Jadi kesimpulannya adalah variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai Pada Bank 9 Jambi Cabang Muara Bulian.

Dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja secara bersama-sama menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bank 9 Jambi Cabang Muara Bulian, yang dibuktikan dengan nilai F hitung 158,085 lebih besar dari F tabel 3,24 atau ($158,085 > 3,24$).

Uji Koefisien determinasi ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar presentase variabel Kepuasan Kerja (X) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) untuk melihat nilai koefisien determinasi. Model summary pada Bank 9 Jambi Cabang Muara Bulian diatas dapat dilihat bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,887. Jadi dapat disimpulkan bahwa presentase pengaruh Kepuasan Kerja (X) terhadap variabel Kinerja Pegawai Pada PT. Bank 9 Jambi Cabang Muara Bulian sebesar 0,887 atau sebesar 88,7% dan sisanya 0,113 atau 11,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Penutup

Dari analisa yang telah di terangkan pada bab sebelumnya, dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Bahwa berdasarkan hasil pengelolaan kepuasan kerja dapat dinyatakan sangat puas, karena dibuktikan dengan memperoleh kompensasi yang di dapat oleh karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Selain itu kepuasan kerja juga terlihat pada kemampuan atau skill dapat menunjang pekerjaan menjadi lebih baik, sehingga hasil dari kinerja di kategorikan juga dengan sangat puas. Sehingga peneliti dapat menyimpulkan bahwa rata-rata indeks yang diperoleh diartikan sangat puas terhadap kepuasan kerja pada Bank 9 Jambi Cabang Muara Bulian.
2. Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan hasil indeks tertinggi adalah 4.39, yang terdapat pada pernyataan nomor 7 yang artinya sangat baik ini dibuktikan dengan Kondisi kerja sangat mendukung dengan adanya kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan. Selanjutnya yang terendah adalah 4.00 yang terdapat pada pernyataan nomor 8 yang artinya Sangat Baik ini dibuktikan dengan Pemahaman dan mengetahui pekerjaan yang dikerjakan dan kompensasi yang didapat sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Kemudian rata-rata indeks dari 10 pertanyaan atau pernyataan di atas adalah 4.19 yang artinya dimana kinerja pegawai pada bank 9 Jambi cabang Muara Bulian sangat baik.

5. Daftar Pustaka

- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian deskriptif dan R & D*. Bandung : Alfabeta
- Mangkunegara, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Kesepuluh, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Sandy Martha, Muhammad. 2015. "Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating". Tesis di Universitas Widayatama Bandung.



Sondang P. Siagian, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Jakarta: Bumi Aksara.
Hasibuan, Malayu. S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
Nawawi, Hadari. 2012. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press

