

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PERUM DAMRI CABANG KOTA PALEMBANG**

SKRIPSI



OLEH :

ANDI SAPUTRI

17220044

MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS IBA

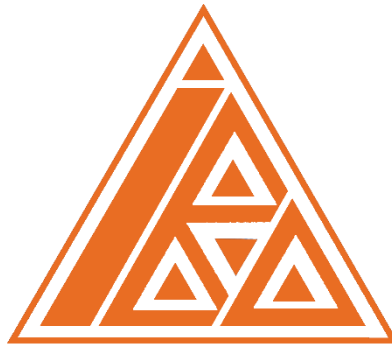
PALEMBANG

2021

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PERUM DAMRI CABANG KOTA PALEMBANG**

S K R I P S I

**Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



OLEH :

ANDI SAPUTRI

17220044

MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS IBA

PALEMBANG

2021

SKRIPSI

PENGARUH KERPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUM DAMRI CABANG KOTA PALEMBANG

Dipersiapkan dan disusun oleh :

ANDI SAPUTRI

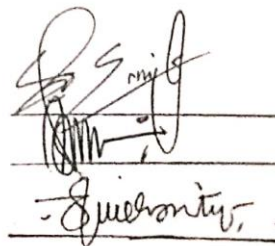
17220044

MANAJEMEN

Telah Dipertahankan di Depan Tim Penguji
Pada Tanggal
Dan Dinyatakan Memenuhi Syarat

TIM PENGUJI

Ketua : Sri Ermelia, SE., M.Si
Anggota : Asma Mario, SE.,MM
Penelaah : Dwi Eka Novianty.,SE.MM



Handwritten signatures of the examiners: Sri Ermelia, SE., M.Si; Asma Mario, SE.,MM; and Dwi Eka Novianty.,SE.MM.

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi



Signature and stamp of the Dean of the Faculty of Economics, Sri Ermelia, SE., M.Si.

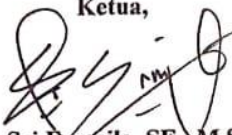


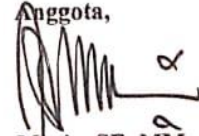
**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS IBA
PALEMBANG**

TANPA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : ANDI SAPUTRI
Npm : 17220044
Program Studi : MANAJEMEN
Mata Kuliah Pokok : SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PERUM DAMRI CABANG KOTA
PALEMBANG
Tanggal Persetujuan :

PEMBIMBING SKRIPSI

Ketua,

Sri Ermeila, SE., M.Si

Anggota,

Asma Mario, SE., MM

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi


Sri Ermeila, SE., M.Si

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Andi Saputri
Tempat/ Tanggal Lahir : Palembang, 27 juni 1996
Program Studi : Manajemen
NPM : 17220044

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Seluruh data, informasi, interprestasi serta pernyataan dalam pembahasan dan kesimpulan yang disajikan dalam karya ilmiah ini, kecuali yang disebutkan sumbernya, adalah merupakan hasil pengamatan, peenelitian, pengolahan, serta pemikiran saya dengan pengarahannya dari para pembimbingan yang ditetapkan.
2. Karya ilmiah yang saya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di Universitas IBA maupun di perguruan tinggi lainnya.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan apabila di kemudian hari ditemukan adanya bukti ketidakbenaran dalam pernyataan tersebut di atas, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pembatalan gelar yang saya peroleh melalui pengajuan karya ilmiah ini.

Palembang,

Yang membuat pernyataan



Andi Saputri
NPM: 17220044

Motto dan Persembahan

Motto :

“ Tidak ada kegelapan yang abadi selama masih ada cahaya, tidak mungkin terjadi selama masih ada harapan dan usaha” _ putri

“ mulailah dari tempatmu berada. Gunakan waktu yang kau punya. Lakukan yang kau bisa “_Arthur Ashe-

Dengan segala kerendahan hati Kupersembahkan skripsi ini kepada :

Kepada orangtua ku yang sudah tiada dengan hormat,

ini cita-cita yang engkau inginkan udah tercapai :) ,

kepada orangtua angkat ku tercinta yang selalu support dalam segala hal,

Diriku sendiri dengan berbagai macam perjuangan,

Keluarga kandungku yang kusayangi yang selalu memacu aku untuk menjadi

contoh yang terbaik,

Para pendidik yang sangat kuhormati,

Teman-teman seperjuangan satu angkatan

Dan Almamater.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas rahmat hidayah dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul

“PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUM DAMRI CABANG KOTA PALEMBANG”

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak terdapat kelemahan dan kekurangan hal ini disebabkan masih terbatasnya kemampuan dan pengetahuan yang penulis miliki, untuk saran dan kritik yang bersifat membangun akan diterima oleh penulis dengan rendah hati, menyadari bahwa tanpa dukungan dan perhatian serta bimbingan baik dari pembimbing, keluarga, dan teman-teman tanpa kalian skripsi ini tidak dapat berjalan dengan baik.

Dalam penulisan skripsi ini penulis telah banyak menerima bantuan, bimbingan dan pengarahan serta saran –saran dari sebagai pihak. Untuk itu, dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

- Bapak Dr. Tareh Rasyid, M.Si selaku Rektor Universitas IBA Palembang.
- Ibu Sri Ermeila, SE.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas IBA Palembang serta sebagai Ketua Pembimbing Penelitian ini.
- Ibu Asma Mario, SE.,MM sebagai Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi serta sebagai Anggota Pembimbing Penelitian ini.

- Ibu Dwi Eka Novianty.,SE.MM sebagai Penelaah Penelitian ini.
- Ibu Rahmi Aryanti, SE.,ME. Sebagai Pembimbing Akademik di Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen Universitas IBA Palembang.
- Dosen-dosen dan Staff TU Fakultas Ekonomi Universitas IBA Palembang atas ilmu dan pengetahuan yang telah diberikan selama proses kuliah 3 tahun lebih ini.
- Segenap Pegawai Perpustakaan Universitas IBA Palembang yang telah membantu penulis dalam mencari referensi jurnal, buku dan skripsi yang diperlukan penulis.
- Kedua orang tua tercinta dan kakak-kakakku dengan segenap kasih dan sayangnya yang telah menjaga, membesarkan, merawat dan mendidik hingga kini serta setiap dukungan dan doanya yang tak henti-hentinya engkau panjatkan untukku. Semoga anakmu dapat terus menjadi kebanggaanmu dan dapat memberikan kebahagiaan untuk kalian.
- Untuk orang yang ku cintai dan ku sayangi yang tidak bisa penulis sebutkan namanya. Terima kasih untuk Pengorbanan, kasih sayang, dukungan dan semangat untuk peneliti.
- Untuk teman-temanku seperjuangan Manajemen Angkatan 2017 Anggi Novitasari, kak Didi Hadi, Murti bontet, pipi kuyus, Ayu Tri, Rorensa septia monica, Yang selalu memberikan semangat, dukungan, dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi.
- Serta semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah banyak memberikan bantuan pada penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih kepada Allah SWT dan semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam penyusunan skripsi ini, semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua. *Aamiin Yarobbal Alamin*.

Palembang, Juni 2021

Penulis,

Andi Saputri
17220043

ABSTRAK

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUM DAMRI CABANG KOTA PALEMBANG

**OLEH
ANDI SAPUTRI**

Penulisan Skripsi ini di bawah bimbingan :

Sri Ermeila, SE.,M.Si
Sebagai Ketua

Asma Mario, SE.,MM
Sebagai Anggota

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dan metode kuantitatif. Dalam penelitian ini digunakan data sekunder berupa data karyawan PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang dan data primer berupa hasil penyebaran kuesioner. Data yang berhasil dikumpulkan adalah sebanyak 76 kuesioner (100%) dari 76 kuesioner yang disebarkan. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan bantuan *SPSS VERSI 20*.

Hasil analisis membuktikan bahwa besarnya nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,298. Dengan demikian diketahui bahwa variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja sebesar 29,8%, sedangkan 70,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak di analisis dalam penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan searah terhadap kinerja karyawan PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang.

Kata Kunci : kepuasan kerja, kinerja karyawan

EFFECT OF WORK SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE
PERUM DAMRI CITY BRANCH PALEMBANG

By

ANDI SAPUTRI

THIS THESIS UNDER THE GUIDANCE OF.

Sri Ermeila, SE, M.Si
As Chairman

Asma Mario, SE, MM
As a member

The purpose of this study is to determine how the effect of job satisfaction on the performance of employees of PERUM DAMRI Palembang city branch. The analysis method used in this research is qualitative method and quantitative method. In this study, secondary data were used in the form of employee data, PERUM DAMRI Palembang City Branch and primary data in the form of questionnaires. The data that has been collected are 76 questionnaires (100%) of the 76 questionnaires distributed. The analytical tool used is simple linear regression analysis using SPSS VERSI 20.

The results of the analysis prove that the coefficient of determination R Square is 0.298. Thus it is known that the variation in employee performance is explained by the job satisfaction variable of 29.8%, while 70.2% is explained by other variables which are not analyzed in this study.

The results showed that job satisfaction has a positive and unidirectional influence on the performance of employees of PERUM DAMRI Palembang City Branch.

Keywords: job satisfaction, employee performance

DAFTAR ISI

Judul	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN MOTTO	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	12
1.3 Manfaat Penelitian	12
1.4 Tujuan Penelitian	12
1.5. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis	13
1.5.1 Penelitian Pendahuluan.....	13
1.5.2 Kerangka Pemikiran.....	15
1.5.3 Hipotesis.....	19
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	 20
2.1. Manajemen	20
2.1.1. Pengertian Manajemen.....	20
2.1.2. Fungsi Manajemen.....	20
2.1.3. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	23
2.2. Kepuasan Kerja.....	24
2.2.1. Definisi Kepuasan Kerja	24
2.2.2. Teori Kepuasan Kerja	25
2.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	26
2.2.4. Pengukuran Kepuasan Kerja.....	27
2.3. Kinerja	28
2.3.1. Definisi Kinerja.....	28
2.3.2 Pengertian Manajemen Kinerja.....	30
2.3.3 Kriteria untuk mengukur Kinerja.....	30
2.3.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja	31
2.3.5 Manfaat Kinerja Karyawan.....	32
2.3.6 Upaya Peningkatan Kinerja	33
2.3.7. Cara meningkatkan Kinerja Karyawan	33

BAB III METODE PENELITIAN	34
3.1 Objek Penelitian.....	34
3.2 Desain Penelitian	34
3.3 Operasional Variabel	35
3.4. Metode Penarikan Sampel	36
3.5. Prosedur Pengumpulan Data.....	37
3.6 Uji Validitas dan Realibilitas	39
3.7 Penguji Hipotesis	40
3.7.1 Uji T	40
3.8 Metode Analisis	41
3.9 Uji Normalitas	42
3.10 Analisis Regresi Linear Sederhana	42
3.11 Uji Koefisien Korelasi	43
3.12 Uji Koefisien Determinasi	43
3.13 Analisis Deskriptif Kualitatif	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	45
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	45
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	45
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	46
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan	47
4.2 Deskripsi Responen	47
4.3 Tabulasi Pernyataan Responden Variabel X dan Y.....	50
4.3.1 Tabulasi Pernyataan Responden Tentang Kepuasan Kerja (X)	50
4.3.2 Tabulasi Pernyataan Responden Tentang Kinerja Karyawan (Y)	56
4.4 Pembahasan	63
4.4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	63
4.4.2 Uji Hipotesis	66
4.5 Uji Normalitas	67
4.6 Analisis Regresi Linear Sederhana	69
4.7 Hasil Uji Koefisien Korelasi.....	70
4.8 Hasil Koefisien Determinasi.....	71
4.9 Analisis Deskriptif Kualitatif.....	72
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	76
5.1 Kesimpulan.....	76
5.2 Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA.....	79
LAMPIRAN.....	81

DAFTAR TABEL

Nomor Tabel	Judul Tabel	Halaman
1.1	Jumlah pimpinan dan karyawan di PERUM DAMRI Unit Angkutan bus Cabang Kota Palembang tahun 2020.....	6
1.2	Hasil pelaksanaan kerja karyawan PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang tahun 2020	7
1.3	Standar etika kerja dalam hubungan sesama rekan kerja	9
1.4	Data rekapitulasi absensi karyawan PERM DAMRI Cabang Kota Palembang bulan juni 2019 – april 2020	10
3.1	Operasional variabel	36
3.2	Alternatif jawaban skala likert	39
4.1	Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	48
4.2	Karakteristik responden berdasarkan umur	48
4.3	Karakteristik responden berdasarkan masa kerja.....	49
4.4	Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan	49
4.5	Pimpinan saya mendorong agar pekerjaan dijalankan sesuai dengan jadwal	50
4.6	Responden puas bekerja dalam kondisi kerja yang baik dan di beri fasilitas yang mencukupi	51
4.7	Responden di dorong untuk mematuhi standar prosedur yang ada	51
4.8	Responden puas diberikan kesempatan untuk maju dalam segala hal oleh atasan	52
4.9	Perusahaan memberikan kesempatan yang dapat menunjang pengembangan karier karyawan	53
4.10	Responden senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu Menyelesaikan pekerjaan.....	53
4.11	Responden senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat menciptakan Suasana kerja yang harmonis satu dengan lainnya	54

4.12	Responden senang bekerja dengan rekan kerja yang bertanggung jawab Atas pekerjaannya.....	54
4.13	Responden bekerja dalam kondisi kerja yang baik dan diberi fasilitas yang mencukupi	55
4.14	Responden nyaman dengan kondisi ruang kerja yang di tempati.....	56
4.15	Kualitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan karyawan	56
4.16	Karyawan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal	57
4.17	Karyawan mampu mengambil keputusan secara efektif, baik berdasarkan pengalaman langsung maupun pengalaman tidak langsung	57
4.18	Kualitas hasil kerja responden sesuai dengan cara kerja yang ditetapkan.....	58
4.19	Perusahaan memberikan program kesehatan, keamanan, keselamatan untuk karyawan dapat digunakan dengan mudah	59
4.20	Ruangan yang disediakan perusahaan cukup luas untuk melakukan pekerjaan	59
4.21	Kendaraan Bus Damri yang terawat serta bersih dan sudah memiliki peralatan Safety yang lengkap untuk keamanan karyawan	60
4.22	Karyawan selalu fokus menyelesaikan pekerjaan, walau atasan sedang tidak ada di perusahaan.....	61
4.23	Karyawan selalu datang lebih awal dari jam kerja	61
4.24	Karyawan selalu berusaha bekerja lebih keras dalam melakukan Pekerjaan agar mendapatkan hasil yang memuaskan	62
4.25	Karyawan selalu mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan seperti, memakai seragam yang bersih & rapi, beretika yang baik dalam melayani	62
4.26	Hasil uji validitas variabel kepuasan kerja (X)	64
4.27	Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan (Y)	65

4.28	Relibilitas variabel kepuasan kerja (X).....	65
4.29	Relibitas variabel kinerja karyawan (Y)	66
4.30	Hasil normalitas	68
4.31	Hasil analisis regresi linear sederhana	69
4.32	Hasil uji koefisien korelasi.....	70
4.33	Hubungan Antara Variabel	71
4.34	Hasil determinasi	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Paradigma penelitian	19
Gambar 4.1	Struktur organisasi perusahaan PERUM DAMRI	47

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor Lampiran	Halaman
Lampiran 1	
Kuesioner Penelitian.....	81
Lampiran 2	
Hasil Data Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	84
Lampiran 3	
Hasil Pengujian Validitas Dan Reabilitas.....	90
Lampiran 4	
Analisis Regresi.....	92

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada jaman yang berkembang pesat saat ini transportasi sangat dibutuhkan pada kehidupan seseorang dalam menjalankan aktifitasnya apalagi ketika seseorang tersebut menjalankan perjalanan jarak jauh. Dalam kaitannya dengan kehidupan manusia, transportasi memiliki peranan yang signifikan dalam berbagai aspek kehidupan seseorang baik dalam aspek sosial, ekonomi, lingkungan, politik dan betapa besar peran transportasi dalam kehidupan manusia. Transportasi di perkotaan sudah menjadi masalah besar di beberapa kota di Indonesia. Permintaan akan sarana transportasi yang dapat mengurangi kemacetan lalu lintas di kota dan tarif angkutan yang dapat dijangkau oleh semua kalangan masyarakat menjadi pemicunya dan banyak menemui kendala terutama pada segi pendanaan.

Pihak DAMRI terus melakukan pengembangan, mulai dari pelayanan juga pelebaran trayek-trayek baru guna memenuhi keinginan penumpang. Perum DAMRI mempunyai jaringan pelayanan tersebar hampir seluruh Wilayah Republik Indonesia. Dalam kegiatan usahanya Damri menyelenggarakan pelayanan angkutan perkotaan, angkutan antar kota, angkutan bandara, angkutan travel, angkutan keperintisan dan angkutan lintas batas negara. Salah satu usaha menyediakan tingkat mobilitas yang tinggi adalah dengan menggunakan Mobil Daerah (Moda) Angkutan Bus Damri. DAMRI adalah kepanjangan dari Djawatan Angkoetan Motor Repoeblik Indonesia yang dibentuk berdasarkan Maklumat Kementerian

Perhubungan RI No.01/DAMRI/46 tanggal 25 November 1946 dengan tugas utamanya menyelenggarakan angkutan orang dan barang di atas jalan dengan menggunakan kendaraan bermotor. Untuk memberikan keleluasaan terhadap Damri dalam usahanya sebagai perusahaan angkutan milik Negara, maka terhitung mulai tanggal 1 Januari 1960 sampai dengan 31 Mei 1963 Menteri Perhubungan mengeluarkan Surat Keputusan Nomor T.112 / 1 / 21 tanggal 21 Mei 1960 memberikan status di berlakukan sebagai perusahaan Negara dalam *Indische Bedrijven Wet* (IBW). Dan pada tanggal 20 Januari dan 3 Februari 1977 diresmikannya pembukaan Angkutan Bus Kota PN. DAMRI kemudian berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 30 tanggal 29 September 1982 mengenai status hukum menjadi PERUM DAMRI Kota Palembang.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efesiensi organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni untuk merencanakan, mengadakan, mengembangkan, dan memelihara sumber daya manusia. (Dessler, 2015).

Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, sedangkan menurut Hasibuan (2016) karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian.

Dalam perkembangan selanjutnya sebagai Perusahaan Umum (Perum), nama DAMRI tetap di abadikan sebagai *brand mark* dari Badan Usaha Milik Negara (BUMN) ini yang hingga saat ini masih tetap konsisten menjalankan tugasnya sebagai salah satu penyelenggara jasa angkutan orang dan barang dengan menggunakan bus dan truk. Hingga saat ini, DAMRI memiliki jaringan pelayanan tersebar hampir di seluruh wilayah Republik Indonesia. Dalam kegiatan usahanya DAMRI menyelenggarakan pelayanan angkutan perkotaan, angkutan antar kota, angkutan khusus bandara, angkutan travel, angkutan paket (*logistic*), angkutan keperintisan dan angkutan lintas batas negara. Bus Damri merupakan Bus yang paling banyak dipilih oleh masyarakat di Kota Palembang sebagai transportasi umum di dalam kota. Banyak penyebab mengapa Bus Damri menjadi pilihan utama di Kota Palembang. Beberapa penyebab tersebut antara lain tarif angkutan yang murah, hemat pengeluaran di bandingkan dengan menggunakan kendaraan pribadi, mengurangi dari kemacetan lalu lintas, bebas dari polusi lingkungan dan waktu perjalanan yang lebih cepat.

Kantor Pusat Bus Damri yang berlokasi di Jalan Kol.H Burlian No.Km.9, RW.No.848, Karya Baru, Kec.Alang-Alang Lebar lokasi yang berada di Kota Palembang ini yang bertempat singgahnya armada bus antar kota dengan lalu lintas keramaian orang sangat penuh sehingga lokasi kantor pusat Bus Damri strategis untuk dapat berkonsultasi langsung dengan para pelanggan tentang keluhan yang kurang memuaskan ketika menggunakan jasa Bus Damri.

Dalam menghadapi persaingan era global, perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan

perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir disemua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan.

Semakin berkembangnya teknologi, jika tanpa didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas maka tujuan suatu organisasi tidak akan tercapai dengan baik. Sebaliknya, dengan peralatan yang sederhana dan dikerjakan secara serius oleh tenaga kerja yang berkualitas maka hasil yang dicapai akan lebih baik. Oleh karena itulah tuntutan akan adanya pegawai yang berkualitas tinggi sangat diperlukan dalam suatu organisasi untuk mengimbangi perkembangan dunia bisnis atau perusahaan, karena dengan begitu perusahaan akan mampu bersaing dan berkembang dengan baik.

Sesuai dengan kodratnya, kebutuhan manusia sangat beraneka ragam, baik jenis maupun tingkatnya, bahkan manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tak terbatas. Artinya, kebutuhan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Untuk itu manusia terdorong untuk melakukan aktivitas yang disebut dengan kerja, meskipun tidak semua aktivitas dikatakan kerja.

Karyawan yang puas cenderung melaksanakan pekerjaannya dengan senang. Rasa senang tersebut akan membuatnya mengembangkan pikiran positif sehingga berbagi tantangan yang dihadapi lebih mudah dia hadapi. Karyawan

dengan perasaan puas juga akan memiliki sikap positif dan mengembangkan persepsi yang baik terhadap pekerjaan dan apa saja yang berada di sekeliling karyawan. Dengan sikap yang positif diharapkan gangguan apa pun yang dimiliki karyawan dalam bekerja tidak akan dinilai terlalu mengancam sehingga karyawan merasa tetap nyaman bekerja. Kenyamanan bekerja ini tentu menghasilkan kerja yang baik sehingga membantu hasil kerja perusahaan secara keseluruhan.

Menurut Rivai (2015) kepuasan kerja adalah suatu keadaan dalam diri seseorang yang merasa puas, lega, senang karena situasi dan kondisi kerja yang dapat memenuhi kebutuhan, keinginan, dan harapannya.

PERUM DAMRI mempunyai visi menjadi penyedia jasa angkutan jalan raya yang aman, handal, terjangkau. Serta unggul dalam kinerjanya, sedangkan misinya adalah :

1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas alat produksi
2. Mengutamakan kualitas pelayanan , keamanan penumpang dan barang dan kepuasan pelanggan .
3. Meningkatkan nilai tambah kepada pemilik modal.
4. Meningkatkan profesionalisme
5. Meningkatkan produksi dan efisien.

Adapun jumlah pimpinan dan karyawan pada Unit Angkutan Bus Kota PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Pimpinan dan Karyawan di PERUM DAMRI Unit Angkutan Bus
Cabang Kota Palembang Tahun 2020

No.	Jabatan	Jumlah
1.	Kepala unit	1 orang
2.	Kepala sub bagian	3 orang
3.	Bagian teknik, terdiri dari : a) Staf tata laksana teknik b) Staf persediaan dan pergudangan	5 orang 8 orang
4.	Bagian tata usaha, terdiri dari : a) Staf keuangan b) Staf kepegawaian dan umum c) Satpam	5 orang 14 orang 5 orang
5.	Bagian operasi, terdiri dari : a) Staf niaga dan angkutan b) Staf pemeriksaan angkutan c) Pengemudi d) Staf kondektur (bagian karcis)	6 orang 8 orang 20 orang 5 orang
Jumlah		80 orang

Sumber : Devisi SDM PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang, 2020

PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan jasa angkutan orang, barang. PERUM DAMRI juga berada dalam naungan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Perusahaan ini juga berkepentingan dengan kinerja karyawan. Kinerja akan sangat ditentukan oleh unsur karyawannya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dari karyawannya. Namun dalam kenyataan yang terjadi adalah masih kurang optimalnya kinerja karyawan sehingga mengakibatkan banyaknya pekerjaan yang tidak terselesaikan sesuai dengan target yang sudah direncanakan oleh perusahaan. Upaya menciptakan kinerja karyawan PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang, nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan perusahaan.

Seperti yang dapat kita lihat dari tabel Kinerja SDM PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang periode tahun 2020 di bawah ini:

Tabel 1.2
Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang Tahun 2020

No.	Sasaran Kinerja Karyawan	Target	Realisasi
1.	Pelayanan administrasi perkantoran	100%	100%
2.	Peningkatan sarana dan prasarana	100%	91,8%
3.	Peningkatan karyawan yang profesional	100%	87,9%
4.	Tersedianya data karyawan yang akurat	100%	100%
5.	Tingkat absensi karyawan	100%	88,8%
6.	Terlaksananya penataan karyawan sesuai dengan kompetensi, kebutuhan dan peraturan yang berlaku	100%	90,8%
7.	Terlaksananya peningkatan kesejahteraan karyawan	100%	86,9%
8.	Terlaksananya kenaikan gaji yang berkala secara tepat waktu	100%	100%

Sumber : Devisi SDM PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang, 2020

Berdasarkan tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa betapa pentingnya perusahaan menaruh perhatian yang lebih serius terhadap karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya. Karyawan PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang dituntut agar dapat menunjukkan kinerja yang baik. PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang yang terkait dengan profesionalisme sangat penting karena setiap karyawan diharapkan memiliki standar kerja yang tinggi supaya kinerja karyawan menjadi optimal. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang. Tidak tercapainya target pada tabel 1.2 menjadi petunjuk adanya gejala yang menunjukkan penurunan kinerja karyawan. Kondisi fisik perusahaan yang belum tertata rapi, seperti peningkatan sarana dan prasarana, peningkatan karyawan yang profesional, tingkat absensi karyawan menurun, serta

terlaksananya peningkatan kesejahteraan karyawan. Selain itu fenomena lain yang dapat dilihat dari PERUM DAMRI adalah kurangnya umpan balik karyawan terhadap perusahaan, contohnya karyawan masih lalai dalam menjalankan tugas yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga menghambat perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Disiplin kerja karyawan juga memiliki dampak terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja di PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang belum maksimal dikarenakan kurangnya tanggung jawab karyawan atas disiplin waktu masuk kerja dan pulang kerja ditambah lagi dengan maraknya virus covid-19 ini para karyawan banyak yang datang terlambat tidak sesuai dengan jam yang telah ditentukan, hal tersebut dapat membuat kinerja karyawan menurun karena kurang disiplinnya para karyawan.

Dalam proses pelaksanaan tugas tersebut tentu memiliki standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama dengan adanya bahwa terbukti masih ada karyawan yang melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan serta sanksi hukuman yang diberikan kepada karyawan yang melanggar aturan masih kurang membuat efek jera terhadap karyawan yang hanya diberi teguran saja tanpa mengeluarkan surat peringatan. Hal itu disebabkan juga oleh kurangnya ketegasan pimpinan dalam bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang tidak disiplin. Berdasarkan survei awal yang peneliti lakukan di lapangan, tidak tercapainya target yang ditentukan pada PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang ini disebabkan oleh

beberapa faktor seperti penghambatan dalam meningkatkan kinerja karyawan yang membuat kinerja karyawan menjadi menurun.

Oleh sebab itu, setiap karyawan harus memiliki kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan yang paling baik demi kepentingan atau kepuasan perusahaan dan untuk menciptakan semangat kerja yang baik, serta karyawan berusaha untuk mencapai sasaran agar mendapatkan hasil yang maksimal dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan guna mencapai tujuan perusahaan. PERUM DAMRI juga telah menerapkan sistem keselamatan dan kesehatan yang dilakukan sesuai dengan tingkat resiko pada masing-masing pekerjaan, dengan adanya berupa BPJS. Adapun standar etika kerja dalam hubungan sesama rekan kerja pada PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang

Tabel 1.3
Standar Etika Kerja Dalam Hubungan Sesama Rekan Kerja
Hubungan Sesama Rekan Kerja

Hubungan Sesama Rekan Kerja	
1.	Atasan dan bawahan akan saling menghormati terhadap ide-ide maupun perbedaan pendapat yang disampaikan.
2.	Atasan dan bawahan dilarang melakukan tindakan ancaman fisik maupun non fisik terhadap sesama rekan kerja.
3.	Menghindari segala bentuk persaingan tidak sehat dan pemanfaatan jabatan untuk kepentingan tertentu.
4.	Menggunakan bahasa yang sopan dan tidak mengandung unsur diskriminasi.
5.	Atasan memberikan contoh bersikap dan berperilaku baik sehingga menjadi suri tauladan bagi bawahannya.

Sumber : Devisi SDM PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang

Berdasarkan observasi yang dilakukan melalui wawancara kesalah satu ketua ADM PERUM DAMRI yang dapat dikatakan bahwa etika kerja pada PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang sangat kurang tinggi, dimana etika kerja

yang dihadapi oleh pimpinan bermasalah seperti tingkah laku karyawan yang kurang baik, dan jelas saja dapat mengganggu kinerja karyawan. Berikut ini data tingkat absensi karyawan pada semua bagian yang ada di PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang.

Tabel 1.4
Data Rekapitulasi Absensi Karyawan PERUM DAMRI Cabang Kota
Palembang Bulan Juni 2019 – April 2020

Bulan	Jumlah karyawan (orang)	Jumlah hari kerja (JHK)	Kehadiran			Jumlah absensi	Tingkat absensi (%)
			Tepat waktu	Jumlah telat	Pulang cepat		
Juni	80	30	65	15	15	95	3,95
Juli	80	28	70	10	5	85	3,79
Agustus	80	30	85	8	3	96	4,00
September	80	26	65	9	7	81	3,89
Oktober	80	24	75	13	3	91	4,73
November	80	28	80	5	7	92	4,10
Desember	80	27	68	9	10	87	3,79
Januari	80	27	75	8	3	86	3,98
Februari	80	26	75	10	9	94	4,51
Maret	80	25	80	11	5	96	4,80
April	80	24	65	10	7	82	4,27
Rata-rata							46,4

Sumber : Data Absensi PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang, 2019-2020

Berdasarkan dari tabel 1.4 di atas dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi setiap bulan selalu mengalami perubahan. Contohnya pada bulan juni jumlah absensi melebihi 95 karyawan yang bekerja, oleh adanya perilaku karyawan yang tidak disiplin dipengaruhi karyawan yang sering bolos atau terkena sanksi dengan mendapatkan hukuman berupa tambahan hari kerja (lembur) 1 hari ataupun melebihi 1 minggu dengan perhitungan jumlah kehadiran setiap harinya dan dapat diekspresikan dalam beberapa hal yaitu : tempat waktu, jumlah telat, pulang cepat yang diterapkan dalam organisasi dimaksud agar semua karyawan yang ada

didalamnya bersedia mentaati seluruh peraturan yang berlaku. Tingkat absensi tertinggi pada bulan maret 2020, di mana dari jumlah karyawan sebanyak 80 orang dengan hari kerja efektif selama 25 hari, tingkat absensi sebesar 4,80 %. Sepanjang tahun 2019 karyawan PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang menunjukkan tingkat absensi yang fluktuatif. Toleransi absensi ialah batas di perbolehkannya karyawan tidak masuk kerja biasanya di karenakan sakit atau adanya musibah keluarga. Tingkat absensi dapat dilihat ditabel di atas bawah perhitungan tingkat absensi karyawan tersebut di hitung dengan menggunakan rumus yaitu : tingkat absensi = jumlah absensi (JA) : jumlah karyawan (JK) maka hasil dari JA : JK akan dibagi lagi dengan jumlah hasil kerja (JHK) terus dikalikan 100% tingkat absensi karyawan PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang menunjukan angka yang fluktuatif tingkat rata-rata absensi yang terjadi pada tahun 2019 hingga 2020 sebesar 46,4%. Tingkat absensi ini melebihi dari tingkat toleransi perusahaan sebesar 3-4%. Hal ini dapat berpengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi tingkat absensi akan mempengaruhi rendahnya kinerja dari karyawan.

Berdasarkan uraian masalah di atas bahwa pentingnya untuk mengetahui faktor kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, di duga adanya kekurangan dalam hal kinerja karyawan, kinerja karyawan yang rendah akan menyebabkan turunya kinerja organisasi dan tujuan instansi pun tidak tercapai, oleh karena itu maka penulis terdorong untuk meneliti masalah tersebut lebih lanjut dengan judul **“PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUM DAMBRI DI KOTA PALEMBANG”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang ada dapat dirumuskan tujuan penelitian ini adalah : pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang.

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk memperoleh pengetahuan dan melakukan kajian secara ilmiah. Secara khusus, tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah sebagai berikut : Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang.

1.4. Manfaat Penelitian

Pada penelitian ini ada beberapa manfaat yang dapat diambil yaitu

1. Secara Teoritis
 - a. Diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu kajian untuk menambah pengetahuan lebih lanjut dalam penelitian mengenai konsep-konsep atas teori-teori tentang kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang.
2. Secara Praktis
 - a. Dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dan pihak karyawan PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang tentang sejauh mana berhasilnya kepuasan terhadap kinerja yang di jalankan.

1.5. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

1.5.1 Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ayu Desi Indrawati pada tahun 2013 yang berjudul : pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan pelanggan pada rumah sakit swasta di Kota Denpasar. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh 1) kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, 2) kinerja karyawan terhadap kepuasan pelanggan, dan 3) kepuasan kerja terhadap kepuasan pelanggan melalui kinerja karyawan. Penelitian ini mengambil lokasi di rumah sakit-rumah sakit swasta di Kota Denpasar dengan menggunakan karyawan dan pasien rumah sakit sebagai responden penelitiannya. Pembuktian hipotesis penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur (path analysis). Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini 1) kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja karyawan, 2) kinerja karyawan juga berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan pelanggan, dan 3) kepuasan kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap dan tidak langsung melalui kinerja karyawan terhadap kepuasan pelanggan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Titik Rosita pada tahun 2016 yang berjudul : Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Phoros Indonesia Surabaya. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Hipotesis pertama menguji apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hipotesis kedua menguji apakah kepuasan kerja

berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hipotesis ketiga menguji apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi merupakan variabel intervening. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Pharos Indonesia Surabaya, pada bagian gudang, IT, quality control, accounting, marketing dan Ka.Bag.Operasional. Sampel dalam penelitian berjumlah 125 responden, penelitian dipilih dengan menggunakan teknik simple random sampling. Data penelitian dikumpulkan dari hasil responden dan dianalisis dengan regresi linier, uji kelayakan model, koefisien determinasi, uji t dan uji analisis jalur (*Path Analysis*) . Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi secara positif dan signifikan serta komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya komitmen tinggi yang sesuai dengan kepuasan kerja akan membawa kinerja organisasi yang tinggi pada PT Pharos Indonesia Surabaya.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Putu Yudha Asteria Putri dan Yenni Latrini pada tahun 2013 yang berjudul : Kepuasan kerja dan kinerja merupakan suatu hubungan yang berkaitan pada sebuah organisasi publik. Tuntutan masyarakat dalam pelayanan publik dimana masyarakat menginginkan adanya pelayanan publik yang sesuai, oleh sebab itu penilaian kinerja perlu diperhatikan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh

kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi sektor publik dengan in-role performance dan innovative performance sebagai variabel mediasi penelitian ini dilakukan di PDAM Kabupaten Badung, Tabanan dan Kota Denpasar. Metode pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling dengan mengambil sebanyak 200 responden dari populasi karyawan sebanyak 902 orang. Berdasarkan hasil analisis dengan SEM sebelum dilakukan modifikasi dilihat bahwa nilai Godness of Fit menunjukkan lima kriteria kurang baik dari delapan kriteria. Setelah dilakukan modifikasi model dihasilkan kriteria Godness of Fit telah memenuhi syarat. Selain itu semua variabel berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Serta diketahui variasi Kinerja Karyawan 15,5% dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja, Inrole Performance dan Innovative Performance.

1.5.2. Kerangka Pemikiran

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal tercipta tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat menjadi maksimal. Salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah fungsi pelatihan dan pengembangan karir yang menentukan hasil dari kinerja karyawan selama bekerja.

1. Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2015) kepuasan kerja adalah suatu keadaan dalam diri seseorang yang merasa puas, lega, dan senang karena situasi dan kondisi kerja yang dapat memenuhi kebutuhan, keinginan, dan harapannya.

Menurut Ivancevich, Konopaske, dan Matteson dalam Busro (2018) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai berikut : “Tidak berbeda dengan kepuasan kerja sebelumnya, bahwa kepuasan kerja adalah pandangan individu karyawan tentang pekerjaan yang mereka lakukan”. Kepuasan kerja sebagai hasil dari persepsi dirinya atas pekerjaan yang telah dilakukan.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. (Rivai, 2015). Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Maka, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Maka, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Teori tentang kepuasan kerja yang cukup dikenal :

- 1) Teori ketidaksesuaian (*discrepancy theory*)
- 2) Teori keadilan (*equity theory*)
- 3) Teori dua faktor (*two factor theory*)

Dalam dunia kerja kepuasan itu salah satunya bisa mengacu kepada kompensasi yang diberikan oleh pengusaha, termasuk gaji atau imbalan dan fasilitas kerja lainnya seperti, rumah dinas dan kendaraan kerja.

2. Kinerja karyawan

Menurut (Wirawan, 2013) Kinerja karyawan adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau dimensi pekerjaan atau profesi yang dilaksanakan oleh sumber daya manusia atau pegawai dalam waktu tertentu. Kinerja karyawan yang baik ditandai dengan adanya kualitas kerja yang baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pemimpin dengan tepat sesuai waktu yang ditentukan dan dapat mencapai setiap target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Seperti halnya yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2013) bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Kasmir (2017), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya, dalam kinerja mengandung unsur standar penapaian harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik. Manajemen dapat mengukur kinerja karyawan

berdasarkan kinerja masing-masing karyawan tersebut. Kinerja merupakan suatu aksi, bukan peristiwa.

Menurut (Wibowo,2016) Kinerja merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan. Kinerja merupakan indikator hasil dari pelatihan dan pengembangan karir yang sudah dilaksanakan oleh perusahaan. Karyawan masih banyak yang belum sepenuhnya menyerap hasil dari pelatihan yang telah dilaksanakan. Karyawan yang kurang sopan dalam melayani pelanggan, dan kebersihan yang masih sangat diabaikan. Hal ini yang biasa menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan.

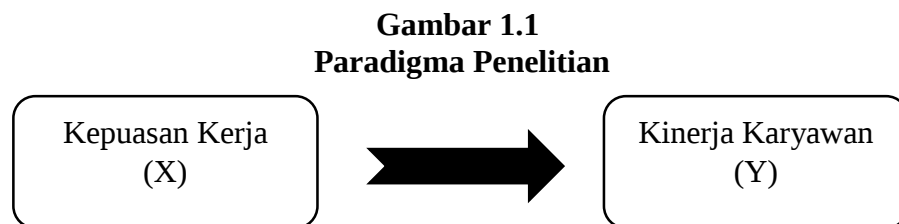
Pentingnya kinerja karyawan, sehingga sering kali kinerja karyawan menjadi masalah yang harus dihadapi dan di selesaikan guna membantu perusahaan di dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan bukan hanya merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya tetapi termasuk proses bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Kinerja karyawan dikatakan penting, karena dapat digunakan untuk mengetahui dan menilai sejauh mana karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan perusahaan. Salah satu faktor yang menentukan kinerja adalah kedisiplinan.

Kedisiplinan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan karena bukan hanya untuk menjaga suasana di perusahaan tersebut tetapi juga untuk menciptakan pribadi yang kuat bagi setiap karyawan. Kedisiplinan dapat dilakukan dengan latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya yang akan

memberikan pengaruh positif terhadap lingkungan kerja karyawan Di dalam perusahaan juga, strategi yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pada perusahaan yaitu dengan cara melakukan peningkatan kepuasan kerja, keterampilan, dan kreativitas individu.

Menurut Simanjutak dalam Widodo (2015) kinerja merupakan tingkatan pencapaian hasil atas tugas tertentu yang dilaksanakan. Simanjutak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Berdasarkan penjelasan di atas maka peneliti menggambarkan paradigma penelitian sebagai berikut :



1.5.3. Hipotesis

Menurut Nanang Martono (2010) Hipotesis dapat didefinisikan sebagai jawaban sementara yang kebenarannya harus diuji atau rangkuman kesimpulan secara teoritis yang diperoleh melalui tinjauan pustaka. Berdasarkan perumusan masalah penelitian, maka penulis mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H_0 : Kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang.

H_1 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen

2.1.1. Pengertian Manajemen

Isitilah manajemen dalam bahasa Inggris berasal dari kata kerja *to manage* yang berarti mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola, Sedangkan dalam bahasa latin, istilah manajemen berasal dari kata *manui* dan berarti tangan yang memegang kendali kuda agar sang kuda dapat diarahkan mencapai tujuan yang baik.

Menurut Hasibuan (2016) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu ilmu yang mempelajari tentang proses mengatur sumber daya manusia dan sumber daya lainnya guna mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

2.1.2. Fungsi Manajemen

Menurut Hasibuan (2016) terdapat beberapa fungsi dalam manajemen sumber daya manusia antara lain :

1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

Sedangkan menurut Bintoro dan Daryanto (2017) kegiatan pengelolaan sumber daya manusia didalam suatu organisasi memiliki beberapa fungsi antara lain :

1. Fungsi Perencanaan (*Planning*)

Merupakan fungsi penetapan program-program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan.

2. Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*)

Merupakan fungsi penyusunan dan pembentukan suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antar para pekerja dan tugas – tugas yang harus di kerjakan, termasuk menetapkan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab.

3. Fungsi Pengarahan (*Directing*)

Merupakan fungsi pemberian dorongan pada para pekerja agar dapat dan mampu bekerja secara efektif dan efisien sesuai tujuan yang telah di rencanakan.

4. Fungsi Pengendalian (*Controlling*)

Merupakan fungsi pengukuran, pengawasan dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan yang di lakukan.

Berdasarkan keterangan di atas terdapat sebelas fungsi manajemen dalam perusahaan. Jika fungsi-fungsi tersebut di jalankan dengan baik maka di harapkan akan meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan.

2.1.3. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Hasibuan (2016) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Rivai (2015) manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

Menurut Kasmir (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengolahan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan,

pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

Sedangkan menurut Sinambela (2017) MSDM adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau asset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dalam pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau asset dalam melaksanakan tanggung jawab terhadap perusahaan dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

2.2. Kepuasan Kerja

2.2.1. Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting bagi setiap karyawan. Seorang karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan membawa dampak positif dalam banyak hal, salah satunya dengan menurunnya keinginan untuk meninggalkan perusahaan dan tercapainya target perusahaan. Kepuasan kerja merupakan kombinasi kondisi psikologis, fisiologi dan lingkungan yang menyebabkan orang berkata saya puas dengan pekerjaan saya. Maksudnya, kepuasan kerja adalah kondisi dimana individu menyukai pekerjaannya. Demikian kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yaitu cara pandang pegawai terhadap pekerjaan mereka.

Menurut Malayu Hasibuan (2017), yaitu menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaannya. Dari beberapa pengertian yang telah diuraikan di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional individu terhadap peran dan karakteristiknya dalam bekerja.

Menurut Wahab (2012) Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh tanggapan terhadap nilai intrinsik dan *extrinsic reward*. Yang dimaksud dengan nilai *intrinsic reward* yaitu timbulnya suatu perasaan dalam diri pegawai karena pekerjaan yang dilakukan. Yang termasuk dalam *extrinsic reward* adalah perasaan suka akan pekerjaannya, rasa tanggung jawab, tantangan dan pengakuan. Extrinsic reward adalah situasi yang terjadi diluar pekerjaan, misalnya karena bekerja dengan baik sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan, maka pegawai mendapatkan upah, gaji, dan bonus.

2.2.2. Teori Kepuasan Kerja

Berikut ini teori kepuasan kerja menurut Suparno (2015)

1. Teori Pertentangan

Teori pertentangan mengatakan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan terhadap beberapa aspek dari pekerjaan mencerminkan nilai. Pertentangan

yang dipersepsikan antara apa yang diinginkan seseorang dengan apa yang diterima, dan pentingnya apa yang diinginkan bagi individu.

2. Model Dari Kepuasan Bidang/Bagian

Menurut model ini, orang akan puas dengan bidang tertentu dari pekerjaan mereka jika jumlah dari bidang pekerjaan mereka dipersepsikan sama dengan hasil yang mereka terima.

3. Teori Proses Bertentangan

Teori proses bertentangan memandang kepuasan kerja dari perspektif yang berbeda secara mendasar dari pada pendekatan yang lain. Teori ini menekankan bahwa orang lain mempertahankan satu keseimbangan emosional. Oleh sebab itu, pengukuran kepuasan kerja perlu diartikan secara periode dengan interval waktu yang sesuai.

Menurut Robbins (2016) Kepuasan itu terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan dengan karyawan yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan.

2.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2015) kepuasan kerja terdiri dari faktor-faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan sebagai berikut :

1. Faktor Intrinsik

Faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat pekerjaannya.

2. Faktor Ekstrinsik

Faktor yang menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem penggajian dan sebagainya.

Kepuasan kerja sangat dipengaruhi banyak faktor, Menurut Rivai (2015) faktor-faktor yang dapat dijadikan pertimbangan untuk mengendalikan kepuasan kerja adalah :

1. Isi pekerjaan
2. Kesempatan untuk maju
3. Rekan kerja
4. Kondisi pekerjaan

2.2.4. Pengukuran Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah bagaimana orang merasakan pekerjaan dan aspek-aspeknya. Ada beberapa alasan mengapa perusahaan harus benar-benar memperhatikan kepuasan kerja, yang dapat dikategorikan sesuai dengan fokus karyawan atau perusahaan, yaitu :

1. *Pertama*, manusia berhak diperlakukan dengan adil dan hormat, pandangan ini menurut perspektif kemanusiaan. Kepuasan kerja merupakan perluasan refleksi perlakuan yang baik. Penting juga memperhatikan indikator emosional atau kesehatan psikologis

2. *Kedua*, perspektif kemanfaatan, bahwa kepuasan kerja dapat meniptakan perilaku yang mempengaruhi fungsi-fungsi perusahaan. Perbedaan kepuasan kerja antara unit-unit organisasi dapat mendiagnosis potensi persoalan

2.3. Kinerja

2.3.1. Definisi Kinerja

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan / instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adalah kinerja yang merosot (Mathis 2011).

Menurut Hasibuan (2010) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individual dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Menurut Ilyas (2015) mengatakan bahwa pengertian kinerja adalah penampilan, hasil karya personil baik kualitas, maupun kuantitas penampilan individu maupun kelompok kerja pesonil, penampilan hasil karya tidak terbatas

kepada personil yang memegang jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi.

Menurut Colquitt, Lepine, dan Wesson dalam Wibowo (2016), mengemukakan bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi. Pendapat lain memandang kinerja sebagai cara untuk memastikan bahwa pekerja individual atau tim tahu apa yang diharapkan dari mereka tetap fokus pada kinerja efektif dengan memberikan perhatian pada tujuan, ukuran dan penilaian.

Zainal (2015), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Dengan demikian kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

2.3.2. Pengertian Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja adalah suatu proses dimana manajer dan karyawannya bekerjasama untuk merencanakan, memantau dan meninjau kembali objektif atau sasaran kerja karyawannya agar dapat memberikan kontribusi secara keseluruhan untuk organisasi. Manajemen kinerja merupakan proses berkelanjutan dari penetapan tujuan, penilaian terhadap kemajuan dan memberikan bimbingan serta umpan balik (feedback) untuk memastikan bahwa setiap karyawannya memenuhi tujuan dan sasaran karir mereka.

Pengertian manajemen kinerja menurut Fahmi (2014), adalah suatu ilmu yang memadukan seni di dalamnya untuk menerapkan suatu konsep manajemen yang memiliki tingkat fleksibilitas yang representatif dan aspiratif guna mewujudkan visi dan misi perusahaan dengan cara mempergunakan orang yang ada di organisasi tersebut secara maksimal.

2.3.3 Kriteria untuk mengukur kinerja

Pengukuran kinerja adalah proses di mana organisasi menetapkan parameter hasil untuk dicapai oleh program, investasi, dan akuisisi yang dilakukan. Proses pengukuran kinerja sering kali membutuhkan penggunaan bukti statistik untuk menentukan tingkat kemajuan suatu organisasi dan meraih tujuannya. Tujuan mendasar dibalik dilakukannya pengukuran adalah untuk meningkatkan kinerja secara umum.

Menurut Mahmudi (2010), pengukuran kinerja merupakan alat untuk menilai kesuksesan suatu organisasi. Dalam konteks organisasi sektor publik, kesuksesan organisasi itu akan digunakan untuk mendapatkan legitimasi dan

dukungan publik. Masyarakat akan menilai kesuksesan organisasi sektor publik melalui kemampuan organisasi dalam memberikan pelayanan publik yang relatif murah dan berkualitas. Terdapat tiga macam ukuran yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja secara kuantitatif yaitu :

- 1) Ukuran Kriteria Tunggal (*Singel Criterium*)
- 2) Ukuran Kriteria Beragam (*Multiple Criterium*)
- 3) Ukuran Kriteria Gabungan (*Composite Criterium*)

2.3.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Prawirosentono (2011), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1. Efektifitas dan efesiensi, bila suatu tujuan akhirnya bisa tercapai kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif, tetapi apabila akibat yang tidak penting dari hasil yang dicapai, walaupun efektif maka dinamakan tidak efektif.
2. Otoritas (wewenang) adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota organisasi yang lain untuk melakukan sesuatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.
3. Disiplin adalah taat kepada perintah dan aturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.
4. Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

5. Budaya organisasi seperangkat nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, atau norma-norma yang telah lama dianut bersama oleh para anggota organisasi, sebagai peoman perilaku dan memecahkan masalah-masalah organisasinya.
6. Stress suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, pola berfikir, dan kondisi seorang karyawan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja dapat bersumber dari dalam individu pegawai maupun di luar individu pegawai. Selanjutnya bagaimana kebijakan organisasi maupun menyelaraskan antara faktor-faktor tersebut.

Indikator kinerja karyawan secara umum menurut Simanjutak dalam Widodo (2015) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas dan kemampuan pegawai
2. Sarana pendukung
3. Ketekunan

2.3.5. Manfaat Kinerja Karyawan

Pada umumnya orang-orang yang berurusan dalam mnajemen suber 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.

2.3.6 Upaya Peningkatan Kinerja

Stoner dalam Sutrisno (2011), mengemukakan adanya empat cara untuk peningkatan kinerja karyawan yaitu :

1. Diskriminasi, seorang manajer harus mampu membedakan secara objektif antara mereka yang dapat memberi sumbangan berarti dalam pencapaian tujuan organisasi dengan mereka yang tidak. Dalam konteks penilaian kerja memang harus ada perbedaan antara karyawan yang berprestasi dengan karyawan yang tidak berprestasi.
2. Pengharapan, dengan memperhatikan bidang tersebut diharapkan bisa meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki nilai kerja tinggi mengharapkan pengakuan dalam bentuk berbagai pengharapan yang diterimanya dari organisasi.
3. Pengembangan, bagi yang bekerja dibawah standar, skema untuk mereka adalah mengikuti program latihan dan pengembangan. Sedangkan yang diatas standar, dapat dipromosikan kepada jabatan yang lebih tinggi.
4. Komunikasi, para manajer bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja para karyawan dan secara aktual mengomunikasikan penilaian yang dilakukan.

2.3.7. Cara Meningkatkan Kinerja Karyawan

Pada dasarnya kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda beda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Kinerja seseorang bergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh.

. BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti yaitu pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan pengambilan data pada tanggal 15 Desember 2020 di PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang terkait adanya kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang yang beralamat di Jalan Kol.H Burlian No.Km.9, RW.No.848, Karya Baru, Kec.Alang-Alang Lebar lokasi yang berada di Kota Palembang.

3.2 Desain Penelitian

Dalam menganalisa data yang ada, penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif yaitu analisa data penelitian berupa jawaban kuisioner responden dengan menggunakan perhitungan statistik *SPSS for windows versi 20* dengan regresi linier sederhana.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah secara deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019), menyatakan Desain penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Data yang di kumpulkan melalui pengisian angket. Penelitian ini di harapkan dapat di ketahui pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang.

Dalam penelitian ini menggunakan desain penelitian dekriptif kualitatif. Menurut Noor (2015) desain penelitian deskriptif ini bertujuan untuk

mendeskripsikan sifat atau karakteristik dari suatu gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi saat ini. Dengan metode ini dapat digunakan untuk mengetahui dan mengkaji bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang berada di PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang dengan menggunakan pendekatan statistik kuantitatif.

3.3 Operasional Variabel

Operasional variabel dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memudahkan atau mengarahkan dalam menyusun alat ukur data yang diperlukan berdasarkan variabel yang terdapat dalam hipotesis

Sugiyono (2010) menyatakan, variabel penelitian adalah suatu atribut atau nilai atau sifat orang, objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti guna dipelajari dan selanjutnya ditarik kesimpulannya. Kedua variabel tersebut didefinisikan secara operasional kedalam bentuk penjabaran. Dalam Penelitian ini terdapat dua variabel Independen (X) dan satu Variabel Dependen (Y).

Variabel-variabel dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut :

1. Variabel Independent (variabel bebas)

Variabel bebas adalah variabel yang menjadi sebuah perubahan atau timbulnya *variable dependent* (terikat). Adapun yang menjadi *variable independent* (bebas) dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (X).

2. Variabel Dependent (variabel terikat)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat adanya variabel bebas dalam penelitian ini yang menjadi *variable dependent* (terikat) adalah kinerja karyawan (Y).

Operasional variabel penelitian ini dapat di jabarkan secara lengkap pada tabel berikut ini :

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Konsep	Indikator	Skala
Kepuasan kerja (X)	Kepuasan kerja adalah suatu keadaan dalam diri seseorang yang merasa puas, lega, senang karena situasi dan kondisi kerja yang dapat memenuhi kebutuhan, keinginan, dan harapannya. (menurut Rivai,2015)	1. Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan 2. Kesempatan untuk maju 3. Rekan kerja 4. Kondisi pekerjaan	Ordinal
Kinerja karyawan (Y)	kinerja merupakan tingkatan pencapaian hasil atas tugas tertentu yang juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. (menurut Burso, 2018)	1. Kualitas dan kemampuan pegawai, 2. Sarana pendukung 3. Ketekunan	Ordinal

3.4. Metode Penarikan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang. Adapun jumlah pegawai sebanyak 80 orang, yang terdiri dari seluruh pegawai yang bekerja di PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang.

Dari 80 orang terdapat 4 orang sebagai unsur pimpinan yang tidak dimasukkan sebagai responden, sehingga jumlah populasi sebanyak 76 orang.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode teknik boring sampling (sampel jenuh) adalah sampel yang mewakili jumlah populasi (Noor, 2010). Biasanya dilakukan jika populasi kurang dari 100. Hal ini sering dilakukan bila populasi relatif kecil. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah para karyawan PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang.

3.5. Prosedur Pengumpulan Data

Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini daftar pernyataan yang disebarkan kepada responden yang menjadi sampel penelitian harus di uji kevaliditasnya dan reliabilitasnya agar daftar pertanyaan yang dibuat tersebut benar-benar mampu menjawab permasalahan hingga tujuan penelitian tercapai.

Uji validitas dimaksudkan untuk memastikan seberapa baik instrumen mengukur konsep yang seharusnya diukur. Instrumen yang valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur secara tepat dan benar. Dengan menggunakan instrumen penelitian memiliki validitas yang tinggi, hasil penelitian mampu menjelaskan masalah penelitian sesuai dengan keadaan atau kejadian yang sebenarnya.

Berdasarkan sumbernya dapat dibedakan menjadi :

1. Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari responden atau objek yang diteliti.

Data seperti ini dapat diperoleh dengan mengamati dan melakukan penelitian langsung ke lapangan, seperti data absensi, data hasil

pelaksanaan kerja (target) karena hal inilah data primer disebut sebagai data pertama atau data mentah.

2. Data Sekunder

Dalam pengumpulan datanya, cara ini hanya mengumpulkan informasi yang ada ataupun penelitian yang telah dilakukan oleh para karyawan yang bersangkutan di perum damri. Peneliti hanya perlu mengolah data yang telah dikumpulkan para karyawan tersebut tanpa harus melakukan pengamatan. Untuk mendapatkan data atau informasi yang diperlukan dalam pembahasan ini adalah dengan cara :

A. Angket atau Kuesioner

Kuesioner atau angket adalah cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi. Kuisisioner merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut (Noor, 2012). Penulis menyebarkan kuisisioner kepada semua para karyawan di Kota Palembang. Kuisisioner yang penulis sebarakan menggunakan skala likert. Skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sedangkan (Noor, 2010). Skala likert merupakan teknik mengukur sikap dimana subjek di minta untuk mengindikasikan tingkat kesetujuan atau ketidak setujuan mereka terhadap masing-masing pernyataan.

Tabel 3.2
Alternatif Jawaban Skala Likert

Alternatif Jawaban	Singkatan	Nilai
Sangat setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang setuju	KS	3
Tidak setuju	TS	2
Sangat tidak setuju	STS	1

3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas

a) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Uji validitas digunakan untuk menguji seberapa cermat suatu alat dalam melakukan fungsi ukurannya.

Validitas menurut Sugiyono (2017) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau di atas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya di bawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

b) Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang akan dipergunakan untuk mengumpulkan data variable penelitian reliable atau tidak. Kuesioner dikatakan reliable jika kuesioner tersebut dilakukan pengukuran ulang, maka akan mendapatkan hasil yang

sama. Menurut Sugiyono (2016) uji reliabilitas merupakan uji instrumen yang reliable adalah instrumen yang bila di gunakan beberapa kali untuk mengukur instrumen yang sama akan menghasilkan data yang sama.

Dalam penelitian ini nilai reliabilitas di nyatakan dengan koefisien Cronbach's Alpha berdasarkan kriteria reliabilitas adalah 0,6. Bila kriteria pengujian terpenuhi maka kuesioner dinyatakan reliabel.

3.7 Penguji Hipotesis

3.7.1 Uji t

Uji t atau uji koefisien digunakan untuk mengukur signifikasi pengaruh masing-masing variabel independen (secara individual) terhadap variabel dependen. Dengan hipotesis yang telah dikemukakan di atas, maka pembuktian hipotesis yang terpilih di dasarkan pada perbandingan hasil t-hitung dengan t-tabel pada taraf kepercayaan 5%. T-hitung diperoleh dengan menggunakan rumus :

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Menurut Ghazali (2018) Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini terdapat variabel dependen secara parsial. Pengaruh hipotesis terhadap koefisien regresi secara parsial menggunakan uji t pada tingkat keyakinan analisis (a) 5%. Pedomannya yaitu :

- a. $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, H_0 diterima
- b. $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, H_0 ditolak

c. Apabila menggunakan tingkat signifikansi, maka pengambilan keputusan adalah :

- a) $\text{Sig} < 0,05$, H_0 ditolak
- b) $\text{Sig} > 0,05$, H_0 diterima

Pengujian hipotesis untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas pada variabel terikat perlu dilakukan pengujian signifikansi dari masing-masing koefisien regresi yaitu dengan menggunakan Uji t dan Uji f. Dalam menguji hipotesis yang diajukan, penulis menggunakan uji signifikan simultan (uji statistik f) dan uji parameter individual (uji statistik t). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara parsial variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

3.8 Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif, yaitu melukiskan sikap dan keadaan dengan cara mengumpulkan, menyusun, dan menganalisis data yang diperoleh sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan untuk memecahkan masalah yang ada.

Dalam penelitian ini Analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel (Y). Regresi merupakan suatu alat ukur yang juga dapat digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya korelasi antar variabel. Jika kita memiliki dua buah variabel atau lebih maka sudah selayaknya apabila kita ingin mempelajari bagaimana variabel-variabel itu berhubungan atau dapat diramalkan.

3.9 Uji Normalitas

Menurut Imam Ghozali (2012). Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik Kolmogorov-Smirnov Test Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi $> 0,05$.

3.10 Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut Sugiyono (2017): Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Untuk mengetahui hubungan pengaruh antara kepuasan kerja (X) kinerja karyawan (Y), maka dinyatakan dengan persamaan garis regresi linier sederhana yaitu dimana masing-masing konstanta a dan b dapat dicari dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bX + ei$$

Keterangan:

Y = kinerja karyawan

X = kepuasan kerja

a = koefisien intersept

b = koefisien regresi

ei = residual atau eror

3.11 Uji Koefisien Korelasi (R)

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa besar hubungan linier variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. (Kuncoro,2013) Koefisien korelasi (R) memiliki nilai antara -1.00 hingga +1.00 . Semakin R mendekati angka 1.00 maka dapat diartikan hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat semakin kuat dan bersifat negatif dan juga sebaliknya.

3.12 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah kuadrat dari koefisien korelasi *Pearson Product Moment* yang dikalikan dengan 100%. Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terkait. R^2 koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan secara komprehensif terhadap variabel dependen. Nilai R^2 koefisien determinasi mempunyai range antara 0-1. Semakin besar R^2 mengindikasikan semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Derajat koefisien determinasi dicari dengan rumus statistika yang digunakan sebagai berikut : $KD = r^2 \times 100\%$

Keterangan :

KD = Nilai koefisien determinasi atau penentu

R = Nilai koefisien korelasi

Pengukuran variabel yang terdapat dalam model analisis penelitian bersumber dari jawaban atas pertanyaan yang terdapat dalam angket atau kuesioner. Karena jawaban tersebut bersifat kualitatif sehingga dalam analisis kualitatif tersebut diberi nilai agar menjadi data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2011) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial.

3.13 Analisis Deskriptif Kualitatif

Menurut Sugiyono (2012), menyimpulkan bahwa metode penelitian kualitatif dalam metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat posipositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

DAMRI adalah singkatan dari Djawatan Angkoetan Motor Repoeblik Indonesia yang di bentuk berdasarkan Maklumat Kementerian Perhubungan RI No.01/DAMRI/46 tanggal 25 November 1946 dengan tugas utamanya menyelenggarakan angkutan orang atau barang dengan menggunakan kendaraan bermotor.

Dalam perkembangan selanjutnya sebagai Perusahaan Umum (Perum), nama DAMRI tetap di abadikan sebagai brand mark dari Badan Usaha Milik Negara (BUMN) ini yang hingga saat ini masih tetap konsisten menjalankan tugasnya sebagai salah satu penyelenggara jasa angkutan orang dan barang dengan menggunakan bus dan truk.

Hingga saat ini, DAMRI memiliki jaringan pelayanan tersebar hampir di seluruh Wilayah Republik Indonesia. Dalam kegiatan usahanya DAMRI menyelenggarakan pelayanan angkutan kota, angkutan antar kota dalam provinsi, angkutan khusus bandar udara, angkutan pariwisata, angkutan logistik, angkutan keperintisan, dan angkutan lintas batas negara.

Perum DAMRI Cabang Kota Palembang melayani masyarakat Kota Palembang, dengan memiliki trayek atau rute yang di lintasi Bus DAMRI antara lain : Prabumulih, Kayu Agung, Tanjung Senai, Muara Enim, Pematang Panggang

Batu Raja, Sekayu. Istilah lain adalah Angkutan Kota dalam Provinsi (AKDP). DAMRI juga melayani Angkutan Mahasiswa Universitas Sriwijaya, Pemberangkatan dari Unsri Bumi menuju ke Unsri Indralaya.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Adapun Visi dan misi yang telah ditetapkan Perum DAMRI yakni :

a. Visi

menjadi penyedia jasa angkutan jalan raya yang aman, handal, terjangkau. Serta unggul dalam kinerjanya.

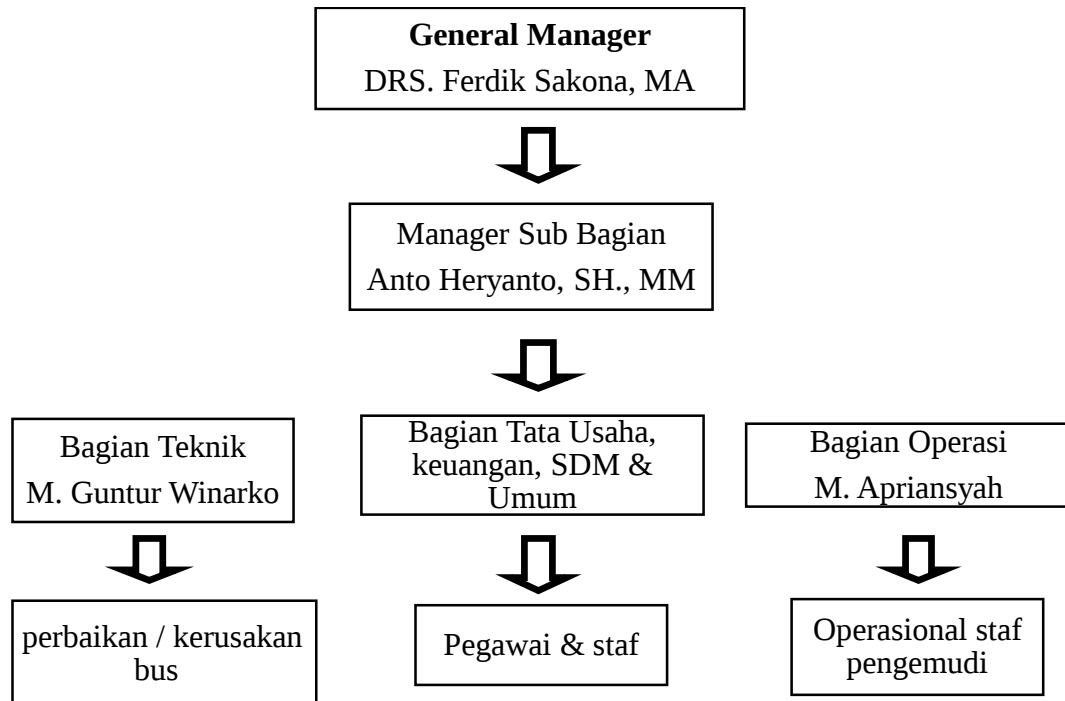
b. Misi

1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas alat produksi
2. Mengutamakan kualitas pelayanan , keamanan penumpang dan barang dan kepuasan pelanggan .
3. Meningkatkan nilai tambah kepada pemilik modal.
4. Meningkatkan profesionalisme
5. Meningkatkan produksi dan efisien.

4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur Organisasi Perum DAMRI Cabang Kota Palembang

Gambar 4.1



Sumber : Struktur organisasi PERUM DAMRI, 2020

4.2 Deskripsi Responden

Dalam pembahasan ini, penelitian dari hasil data responden yang di oleh untuk bisa mengetahui hasil responden yang sudah disebarkan. Merupakan data responden untuk peneliti dan pembaca bisa mengetahui melalui karakter antara lain berdasarkan : Jenis kelamin, Umur, Masa kerja, Pendidikan. Olahan data ini penelitian menggunakan aplikasi SPSS versi 20. Jumlah pernyataan seluruhnya adalah 21 pernyataan, yakni 10 pernyataan untuk kepuasan kerja (X), dan 11

pernyataan untuk kinerja karyawan.(Y). Kuesioner disebarakan kepada individu di PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang
Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Presentase (%)
Laki-laki	52	68%
Perempuan	24	32%
Jumlah	76	100%

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas karakteristik responden PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa karyawan PERUM DAMRI yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 68% atau 52 orang dan perempuan 24 orang sebesar 32% dari keseluruhan sampel yang berjumlah 76 orang.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang
Berdasarkan Umur

Kategori Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
18-21	20	26%
20-24	14	18%
25-27	11	14%
28-30	10	13%
31-33	8	11%
34-36	10	13%
37-39	4	5%
Jumlah	76	100%

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.2 di atas karakteristik responden berdasarkan usia menunjukan bahwa tabel karyawan PERUM DAMRI yang memiliki Usia 18-21 tahun 26% (20 orang), Usia 20-24 tahun 18% (14 orang), Usia 25-27 tahun 14% (11 orang), Usia 28-30 tahun 13% (10 orang), Usia 31-33 tahun 11% (8 orang),

Usia 34-36 tahun 13% (10 orang), sedangkan Usia 37-39 tahun 5% (4 orang) dari keseluruhan sampel yang berjumlah 76 orang.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang
Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah (orang)	Presentase (%)
>1 – 3	57	75%
4 – 6	14	18%
7 – 9	5	7%
Jumlah	76	100%

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.3 di atas karakteristik responden diketahui bahwa responden yang masa kerja >1-3 tahun ada 57 orang atau sekitar 75%, responden yang masa kerjanya 4-6 tahun ada 14 orang atau sekitar 18%, sisanya adalah responden yang masa kerjanya 7-9 tahun ada 5 orang atau sekitar 7% dari keseluruhan sampel yang berjumlah 76 orang.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang
Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Presentasi (%)
SLTA	60	75%
S1	16	25%
Jumlah	76	100%

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.4 di atas diketahui responden berdasarkan tingkat pendidikan dibawah SLTA 60 orang atau sekitar 75% dan responden dengan pendidikan S1 ada 16 orang atau sekitar 25% dari keseluruhan sampel yang berjumlah 76 orang.

4.3 Tabulasi Pernyataan Responden Variabel X dan Variabel Y

4.3.1 Tabulasi Pernyataan Responden Tentang Kepuasan Kerja (X)

Tabulasi adalah proses penyusunan dan analisis data dalam bentuk tabel. Dalam penelitian ini tabulasi pernyataan responden terdiri dari 2 variabel dengan 21 item pernyataan. Berikut ini disajikan pembahasan tentang tabulasi pernyataan responden tersebut :

Tabel 4.5
Pimpinan saya mendorong agar pekerjaan dijalankan sesuai dengan jadwal

Pilihan	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	33	43%
Setuju	27	36%
Kurang Setuju	9	12%
Tidak Setuju	7	9%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	76	100%

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa 33 responden (43%) yang menyatakan sangat setuju pimpinan mendorong agar pekerjaan dijalankan sesuai dengan jadwal, 27 responden (36%) menyatakan setuju, sedangkan 9 responden (12%) menyatakan kurang setuju dan sisanya 7 responden (9%) menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan 1 dapat dilihat bahwa 79% paling banyak sangat setuju dan setuju dalam menginginkan pimpinan bermotivasi agar karyawan terdorong dalam mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan jadwal yang ada.

Tabel 4.6
Saya merasa puas bekerja dalam kondisi kerja yang baik dan diberi fasilitas yang mencukupi

Pilihan	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	35	46%
Setuju	27	35%
Kurang Setuju	8	11%
Tidak Setuju	6	8%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	76	100%

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa 35 responden (46%) yang menyatakan sangat setuju dalam bekerja dengan kondisi yang baik dan diberikan fasilitas yang mencukupi, 27 responden (35%) menyatakan setuju, sedangkan 8 responden (11%) menyatakan kurang setuju dan sisanya 6 responden (8%) menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan 2 menyatakan paling banyak (81%) sangat setuju dan setuju. Dapat dilihat bahwa karyawan merasa puas dalam bekerja dengan kondisi kerja yang baik dan mencukupi, dengan begitu dapat disimpulkan karyawan PERUM DAMRI sangat merasa puas dengan kondisi kerja yang baik dan diberi fasilitas yang mencukupi.

Tabel 4.7
Pimpinan mendorong saya agar mematuhi standar prosedur yang ada (misal : pakai seragam dan lain-lain)

Pilihan	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	40	52%
Setuju	29	38%
Kurang Setuju	5	7%
Tidak Setuju	2	3%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	76	100%

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa 40 responden (52%) yang menyatakan sangat setuju agar mematuhi standar prosedur, 29 responden (38%) menyatakan setuju, sedangkan 5 responden (7%) menyatakan kurang setuju dan sisanya 2 responden (3%) menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan 3 menyatakan paling banyak sangat setuju dan setuju (90%) menginginkan agar pimpinan mendorong karyawan PERUM DAMRI agar mematuhi standar prosedur yang ada.

Tabel 4.8
Saya merasa puas diberikan kesempatan untuk maju dalam segala hal oleh atasan

Pilihan	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	45	59%
Setuju	26	34%
Kurang Setuju	3	4%
Tidak Setuju	2	3%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	76	100%

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa 45 responden (59%) yang menyatakan sangat setuju dengan kesempatan untuk maju dalam segala hal, 26 responden (34%) menyatakan setuju, sedangkan 3 responden (4%) menyatakan kurang setuju dan sisanya 2 responden (3%) menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan 4 menyatakan paling banyak sangat setuju dan setuju dari hasil (93%) karyawan PERUM DAMRI sangat merasa puas diberikan kesempatan untuk maju dalam segala hal oleh atasan.

Tabel 4.9
Perusahaan memberikan kesempatan yang dapat menunjang pengembangan karier karyawan

Pilihan	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	25	33%
Setuju	45	59%
Kurang Setuju	4	5%
Tidak Setuju	2	3%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	76	100%

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan 25 responden (33%) yang menyatakan sangat setuju perusahaan memberikan kesempatan, 45 responden (59%) menyatakan setuju, sedangkan 4 responden (5%) menyatakan kurang setuju dan sisanya 2 responden (3%) menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan 5 menyatakan paling banyak sangat setuju dan setuju dari hasil (92%) karyawan PERUM DAMRI menyatakan perusahaan memberikan kesempatan yang dapat menunjang pengembangan karier karyawan.

Tabel 4.10
Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan

Pilihan	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	25	33%
Setuju	47	62%
Kurang Setuju	3	4%
Tidak Setuju	1	1%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	76	100%

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa 25 responden (33%) yang menyatakan sangat setuju senang bekerja dengan rekan kerja, 47 responden (62%) menyatakan setuju, sedangkan 3 responden (4%) kurang setuju dan sisanya 1 responden (1%) menyatakan tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa pernyataan

6 menyatakan paling banyak sangat setuju dan setuju dari hasil (95%) karyawan PERUM DAMRI menyatakan bahwa senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan bersama-sama.

Tabel 4.11
Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis satu dengan lainnya

Pilihan	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	20	26%
Setuju	53	70%
Kurang Setuju	2	3%
Tidak Setuju	1	1%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	76	100%

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa 20 responden (26%) yang menyatakan sangat setuju senang bekerja dengan rekan kerja yang menciptakan suasana kerja yang harmonis, 53 responden (70%) menyatakan setuju, sedangkan 2 (3%) menyatakan kurang setuju dan sisanya 1 responden (1%) menyatakan tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa pernyataan 7 menyatakan paling banyak sangat setuju dan setuju dari hasil (96%) karyawan PERUM DAMRI menyatakan bahwa senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis satu dengan karyawan lainnya.

Tabel 4.12
Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang bertanggung jawab atas pekerjaannya

Pilihan	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	30	39%
Setuju	40	53%
Kurang Setuju	5	7%
Tidak Setuju	1	1%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	76	100%

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa 30 responden (39%) yang menyatakan senang bekerja dengan rekan kerja, 40 responden (53%) menyatakan setuju, sedangkan 5 responden (7%) menyatakan kurang setuju dan sisanya 1 responden (1%) menyatakan tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa pernyataan 8 menyatakan paling banyak sangat setuju dan setuju dari hasil (92%) karyawan PERUM DAMRI menyatakan bahwa senang bekerja dengan rekan kerja yang bertanggung jawab atas pekerjaannya tanpa menunda-nunda waktu yang ada.

Tabel 4.13
Karyawan Damri merasa puas bekerja dalam kondisi kerja yang baik dan diberi fasilitas yang mencukupi

Pilihan	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	47	62%
Setuju	26	34%
Kurang Setuju	2	3%
Tidak Setuju	1	1%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	76	100%

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa 47 responden (62%) yang menyatakan sangat setuju dalam kondisi kerja yang baik an diberi fasilitas yang mencukupi, 26 responden (34%) menyatakan setuju, sedangkan 2 responden (3%) menyatakan kurang setuju dan sisanya 1 responden (1%) menyatakan tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa pernyataan 9 menyatakan paling banyak sangat setuju dan setuju dari hasil (96%) karyawan PERUM DAMRI menyatakan bahwa karyawan merasa puas bekerja dalam kondisi kerja yang baik dan diberi fasilitas yang mencukupi mengerjakan pekerjaan yang ada di PERUM DAMRI.

Tabel 4.14
Karyawan merasa nyaman dengan kondisi ruang kerja yang ditempati

Pilihan	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	25	33%
Setuju	45	59%
Kurang Setuju	4	5%
Tidak Setuju	2	3%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	76	100%

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa 25 responden (33%) yang menyatakan sangat setuju dengan kondisi ruang kerja, 45 responden (59%) menyatakan setuju, sedangkan 4 responden (5%) menyatakan kurang setuju dan sisanya 2 responden (3%) menyatakan tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa pernyataan 10 menyatakan paling banyak sangat setuju dan setuju dari hasil (92%) karyawan PERUM DAMRI menyatakan bahwa merasa nyaman dengan kondisi ruang kerja yang ditempati.

4.3.2 Tabulasi pernyataan Responden Tentang Kinerja (Y)

Tabel 4.15
Kualitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan karyawan

Pilihan	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	43	56%
Setuju	30	39%
Kurang Setuju	3	4%
Tidak Setuju	1	1%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	76	100%

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan bahwa 43 responden (56%) yang menyatakan sangat setuju diberikan kualitas sesuai kemampuan karyawan, 30 responden (39%) menyatakan setuju, sedangkan 3 responden (4%) menyatakan kurang setuju dan sisanya 1 responden (1%) menyatakan tidak setuju. Hasil ini

menunjukkan bahwa pernyataan 1 menyatakan paling banyak sangat setuju dan setuju dari hasil (95%) karyawan PERUM DAMRI menyatakan bahwa pimpinan memberikan kualitas kerja yang sudah sesuai dengan kemampuan karyawan.

Tabel 4.16
Karyawan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal

Pilihan	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	53	70%
Setuju	20	28%
Kurang Setuju	1	1%
Tidak Setuju	1	1%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	76	100%

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan bahwa 53 responden (70%) yang menyatakan sangat setuju menyelesaikan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab, 20 responden (28%) menyatakan setuju, sedangkan 1 responden menyatakan kurang setuju dan sisanya 1 responden (1%) menyatakan tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa pernyataan 2 menyatakan paling banyak sangat setuju dan setuju dari hasil (98%) karyawan PERUM DAMRI menyatakan bahwa karyawan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal.

Tabel 4.17
Karyawan mampu mengambil keputusan secara efektif, baik berdasarkan pengalaman langsung maupun pengalaman tidak langsung

Pilihan	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	45	59%
Setuju	28	37%
Kurang Setuju	2	3%
Tidak Setuju	1	1%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	76	100%

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.17 menunjukkan bahwa 45 responden (59%) yang menyatakan sangat setuju mengambil keputusan secara efektif, 28 responden (37%) menyatakan setuju, sedangkan 2 responden (3%) menyatakan kurang setuju dan sisanya 1 responden (1%) menyatakan tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa pernyataan 3 menyatakan paling banyak sangat setuju dan setuju dari hasil diatas (96%) karyawan PERUM DAMRI menyatakan bahwa perusahaan mampu mengambil keputusan secara efektif, baik berdasarkan pengalaman karyawannya secara langsung maupun pengalaman tidak langsung.

Tabel 4.18
Kualitas hasil kerja yang saya lakukan sesuai dengan cara kerja yang ditetapkan

Pilihan	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	40	53%
Setuju	33	43%
Kurang Setuju	2	3%
Tidak Setuju	1	1%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	76	100%

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.18 menunjukkan bahwa 40 responden (53%) yang menyatakan sangat setuju dengan hasil kerja yang dilakukan, 33 responden (43%) menyatakan setuju, sedangkan 2 responden (3%) menyatakan kurang setuju dan sisanya 1 responden (1%) menyatakan tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa pernyataan 4 menyatakan paling banyak sangat setuju dan setuju dari hasil diatas (96%) karyawan PERUM DAMRI menyatakan bahwa kualitas hasil kerja yang dilakukan sudah sesuai dengan cara kerja yang ditetapkan.

Tabel 4.19
Perusahaan memberikan program kesehatan, keamanan, dan keselamatan
untuk karyawan dan dapat digunakan dengan mudah (contoh : BPJS)

Pilihan	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	20	26%
Setuju	50	66%
Kurang Setuju	4	5%
Tidak Setuju	2	3%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	76	100%

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.19 menunjukkan bahwa 20 responden (26%) menyatakan sangat setuju perusahaan memberikan program kesehatan, keamanan, dan keselamatan, 50 responden (66%) menyatakan setuju, sedangkan 4 responden (5%) menyatakan kurang setuju dan sisanya 2 responden (3%) menyatakan tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa pernyataan 5 menyatakan paling banyak sangat setuju dan setuju dari hasil diatas (92%) karyawan PERUM DAMRI menyatakan bahwa perusahaan memberikan program kesehatan, keamanan, dan keselamatan untuk karyawan dan dapat digunakan dengan mudah.

Tabel 4.20
Ruangan yang disediakan perusahaan cukup luas untuk melakukan
pekerjaan

Pilihan	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	40	53%
Setuju	30	40%
Kurang Setuju	3	4%
Tidak Setuju	2	3%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	76	100%

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.20 menunjukkan bahwa 40 responden (53%) yang menyatakan sangat setuju dengan ruangan yang cukup luas, 30 responden (40%) menyatakan setuju, sedangkan 3 responden (4%) kurang setuju dan sisanya 2

responden (3%) menyatakan tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa pernyataan 6 menyatakan paling banyak sangat setuju dan setuju dari hasil (93%) karyawan PERUM DAMRI menyatakan bahwa perusahaan menyediakan ruangan yang disediakan cukup luas untuk melakukan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

Tabel 4.21
Kendaraan Bus Damri yang terawat serta bersih dan sudah memiliki peralatan *Safety* yang lengkap untuk keamanan karyawan

Pilihan	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	43	57%
Setuju	30	39%
Kurang Setuju	2	3%
Tidak Setuju	1	1%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	76	100%

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.21 menunjukkan bahwa 43 responden (57%) yang menyatakan sangat setuju dengan adanya kendaraan bus Damri yang sangat terawat, 30 responden (39%) menyatakan setuju, sedangkan 2 responden (3%) menyatakan kurang setuju dan sisanya 1 responden (1%) menyatakan tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa pernyataan 7 menyatakan paling banyak sangat setuju dan setuju dari hasil (96%) karyawan PERUM DAMRI menyatakan bahwa kendaraan Bus Damri sudah memiliki peralatan *Safety* yang lengkap untuk keamanan karyawan dan kenyamanan sangat bekerja.

Tabel 4.22
Karyawan selalu fokus menyelesaikan pekerjaan, walau atasan sedang tidak ada di perusahaan

Pilihan	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	45	59%
Setuju	28	37%
Kurang Setuju	2	3%
Tidak Setuju	1	1%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	76	100%

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.22 menunjukkan 45 responden (59%) yang menyatakan sangat setuju bahwa karyawan selalu fokus menyelesaikan pekerjaan, 28 responden (37%) menyatakan setuju, sedangkan 2 responden (3%) menyatakan kurang setuju dan sisanya 1 responden (1%) menyatakan tidak setuju dalam pernyataan tersebut. Hasil ini menunjukkan bahwa pernyataan 7 menyatakan paling banyak sangat setuju dan setuju dari hasil (96%) menyatakan bahwa karyawan selalu fokus menyelesaikan, walau atasan sedang tidak ada di perusahaan.

Tabel 4.23
Karyawan selalu datang lebih awal dari jam kerja

Pilihan	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	44	58%
Setuju	28	37%
Kurang Setuju	3	4%
Tidak Setuju	1	1%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	76	100%

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.23 menunjukkan bahwa 44 responden (58%) menyatakan sangat setuju karyawan selalu datang lebih awal, 28 responden (37%) menyatakan setuju, sedangkan 3 responden (4%) menyatakan kurang setuju dan sisanya 1 responden (1%) menyatakan tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa pernyataan 8 menyatakan paling banyak sangat setuju dan setuju dari hasil (95%)

karyawan PERUM DAMRI menyatakan bahwa karyawan selalu datang lebih awal dari jam kerja tersebut.

Tabel 4.24
Karyawan selalu berusaha bekerja lebih keras dalam melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang memuaskan

Pilihan	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	53	70%
Setuju	21	28%
Kurang Setuju	1	1%
Tidak Setuju	1	1%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	76	100%

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.24 menunjukkan bahwa 53 responden (70%) yang menyatakan sangat setuju dalam melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang memuaskan, 2 responden (28%) menyatakan setuju, sedangkan 1 responden (1%) menyatakan kurang setuju dan sisanya 1 responden (1%) menyatakan tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa pernyataan 9 menyatakan paling banyak sangat setuju dan setuju dari hasil (98%) menyatakan bahwa karyawan selalu berusaha bekerja lebih keras dalam melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang memuaskan untuk perusahaan.

Tabel 4.25
Karyawan selalu mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.seperti, memakai seragam yang bersih & rapi, beretika yg baik dalam melayani

Pilihan	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	30	39%
Setuju	43	57%
Kurang Setuju	1	1%
Tidak Setuju	2	3%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	76	100%

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.25 menunjukkan bahwa 30 responden (39%) yang menyatakan sangat setuju karyawan selalu mematuhi peraturan, 43 responden (57%) menyatakan setuju, sedangkan 1 responden (1%) menyatakan kurang setuju dan sisanya 2 responden (3%) menyatakan tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa pernyataan 10 menyatakan paling banyak sangat setuju dan setuju dari hasil diatas (96%) karyawan PERUM DAMRI menyatakan bahwa karyawan selalu mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Seperti, memakai seragam yang bersih & rapi, beretika yang baik dalam melayani.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pernyataan dalam mendefinisikan suatu variabel. Penyebaran kuesioner dilakukan ke responden dengan jumlah 76 orang untuk pengujian validitas terhadap kuesioner sebagai alat uji yang valid. Uji validitas dan reliabilitas penelitian ini dilakukan dengan metode analisis item, yaitu dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total merupakan jumlah tiap skor butir. Adapun jumlah pernyataan yang diuji sebanyak 21 pernyataan. Dalam penelitian ini sampel penelitian sebanyak 76 karyawan PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang. Analisis data dengan menggunakan program SPSS 20 dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika $R_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut dikatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut dikatakan tidak valid.

Peneliti mengajukan kuesioner yang berisi 10 pernyataan kepuasan kerja (X) dan 11 pernyataan kinerja karyawan. Hasil pengujian validitas kepuasan kerja (X) dapat dilihat pada tabel 4.26 berikut :

Tabel 4.26
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X)

Pernyataan	Person Correlation (r hitung)	r tabel	Keterangan
P1	0,827	0,301	Valid
P2	0,831	0,301	Valid
P3	0,697	0,301	Valid
P4	0,687	0,301	Valid
P5	0,810	0,301	Valid
P6	0,747	0,301	Valid
P7	0,781	0,301	Valid
P8	0,862	0,301	Valid
P9	0,520	0,301	Valid
P10	0,422	0,301	Valid

Sumber : Pengolahan data SPSS 20, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa untuk pernyataan 1 sampai pernyataan 10 mempunyai nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Maka dapat disimpulkan semua pernyataan pada variabel kepuasan kerja (X) tersebut valid.

Peneliti mengajukan kuesioner yang berisi 11 pernyataan mengenai kinerja karyawan (Y). Hasil pengujian validitas kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel 4.27 berikut :

Tabel 4.27
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Person Correlation (r hitung)	r tabel	Keterangan
P1	0,814	0,301	Valid
P2	0,691	0,301	Valid
P3	0,604	0,301	Valid
P4	0,840	0,301	Valid
P5	0,905	0,301	Valid
P6	0,850	0,301	Valid
P7	0,899	0,301	Valid
P8	0,831	0,301	Valid
P9	0,755	0,301	Valid
P10	0,338	0,301	Valid
P11	0,840	0,301	Valid

Sumber : Pengolahan data SPSS 2021, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa untuk pernyataan 1 sampai pernyataan 11 mempunyai nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Maka dapat disimpulkan semua pernyataan pada variabel kinerja karyawan (Y) tersebut valid.

2. Uji Reliabilitas

Sedangkan hasil uji reliabilitas dari variabel kepuasan kerja (X) dan variabel kinerja karyawan (Y) adalah seperti tabel di bawah ini :

Tabel 4.28
Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,771	11

Sumber : Pengolahan data SPSS 20, 2021

Berdasarkan tabel 4.28 di atas hasil pengujian reliabilitas dari setiap pernyataan untuk variabel kepuasan kerja didapatkan r_{alpha} sebesar 0,771 maka

dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja dinyatakan reliabel karena r *alpha* lebih besar dari 0,6.

Hasil uji reliabilitas untuk variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 4.29 berikut :

Tabel 4.29
Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,776	12

Sumber : Pengolahan data SPSS 20, 2021

Berdasarkan tabel 4.29 di atas hasil pengujian reliabilitas dari setiap pernyataan untuk variabel kinerja karyawan didapatkan r *alpha* sebesar 0,776 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan dinyatakan reliabel karena r *alpha* lebih besar dari 0,6.

4.4.2 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis ini dimaksud agar pendugaan yang telah ditentukan sebelumnya dapat diketahui kebenarannya. Oleh sebab itu, pengujian ini terbilang penting untuk menjadikan penelitian ini menjadi sesuai dan terbukti dengan suatu analisis. Dalam penelitian ini merupakan penelitian regresi linear sederhana, maka pengujian hipotesis akan menggunakan uji t . Uji t di pergunakan untuk mengevaluasi efek dari suatu kegiatan yang menggunakan perlakuan tertentu. Efek dari perlakuan itu ada kalanya tidak dapat diukur tetapi hanya diberikan tanda positif (+) dan tanda negatif (-) terhadap hasil perlakuan tersebut. Sampel yang

digunakan sebanyak 76 orang, sehingga pengujian menggunakan uji t dengan $df = n - 2$ atau $df = 76 - 2 = 74$ (n jumlah data) dan tingkat signifikansi (α) = 5% maka diperoleh t tabel sebesar 3,7. Dimana model hipotesis yang diujikan adalah sebagai berikut :

H_0 : Tidak Terdapat Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang

H_1 : Terdapat Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PERUM
DAMRI Cabang Kota Palembang

Kriteria :

H_0 diterima, H_1 ditolak bila $t_{hitung} < t_{tabel}$

H_0 ditolak, H_1 diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$

Nilai t_{hitung} diperoleh dengan menggunakan SPSS 20 for. Nilai t_{hitung} dapat dilihat dari tabel 4.31 atau tabel Coefficients kolom t yaitu sebesar 5,599. Dan di dapat nilai Constanta (α) sebesar 16,244 hal ini menjelaskan bahwa jika tidak ada peningkatan kepuasan 0, maka kinerja karyawan akan tetap memiliki nilai sebesar 16,244. Berdasarkan pengolahan hasil tersebut diperoleh nilai t_{hitung} yaitu 5,599 dan nilai t_{tabel} yaitu 3,7 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,599 > 3,7$). Ini berarti ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang .

4.5 Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai pernyataan data pada seluruh kelompok data atau variabel, apakah pernyataan data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Pengujian ini dapat

dilakukan dengan cara melihat *histogram* dan normal *probability plots*. Jika kurva lonceng *histogram* tidak condong ke kiri ataupun ke kanan, maka data terdistribusi normal. Jika plot disekitar garis diagonal atau plot mengikuti garis diagonal maka data memenuhi asumsi normalitas dan metode *kolmogorof smirnov* (KS). Jika nilai (sig) pada tabel *kolmogorof smirnov* (KS) $> 0,05$ maka residual terdistribusi secara normal.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual mempunyai distribusi normal. Uji t mengasumsikan nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika terjadi pelanggaran asumsi ini, maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Normalitas data dapat diamati dengan berbagai cara. Seperti kurva lonceng, diagram diagonal plot dan *kolmogorof smirnov* (KS). Dengan ini peneliti melakukan uji normalitas data menggunakan *kolmogorof smirnov* (KS). Berikut dibawah ini tabel *kolmogorof smirnov* (KS) :

Tabel 4.30
Hasil Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	8,82371250
Most Extreme Differences	Absolute	,085
	Positive	,063
	Negative	-,085
Kolmogorov-Smirnov Z		,741
Asymp. Sig. (2-tailed)		,643

Sumber : Pengolahan data SPSS 20, 2021

Berdasarkan hasil hitung dari tabel 4.30 di atas, hasil pengujian normalitas menggunakan tes Kolmogorow-smirnov bahwa nilai yang didapat sebesar 0,643 atau sebesar 64,3%. Hasil ini berarti bahwa variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan sehingga dapat disimpulkan data yang diujikan berdistribusi normal.

4.6 Analisis Regresi Linear Sederhana

Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana, bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang. Perhitungan analisis dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 20, dengan hasil analisis dapat di lihat pada tabel berikut :

Tabel 4.31
Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,244	3,634		4,470	,000
	X	,617	,110	,546	5,599	,000

Sumber : Pengolahan data SPSS 20, 2021

Dari tabel di atas diperoleh model persamaan regresi yang dilihat dari koefisien konstanta dan koefisien variabel yang ada di kolom *Unstandardized Coefficients B* :

$$Y = 16,244 + 0,617 X + e_i$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan jika variabel kepuasan kerja dianggap konstanta maka kinerja karyawan PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang sebesar 16,244. Tanda positif (+) pada model persamaan regresi dalam penelitian ini menunjukkan variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan searah. Hal ini berarti, jika setiap terjadi peningkatan variabel kepuasan kerja sebesar 0 nol, maka kinerja karyawan PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang akan meningkat sebesar 0,617. Atau sebaliknya jika terjadi penurunan variabel, maka kinerja karyawan PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang akan menurun sebesar 0,617.

4.7 Hasil Uji Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi bertujuan untuk melihat seberapa besar tingkat hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk melihat besaran nilai dari koefisien dapat dilihat pada tabel model *summary* yang ada pada hasil analisis dalam SPSS, dimana nilai dari koefisien dapat dilihat pada kolom R berikut ini adalah tabel model *summary* dan pengolahan data dalam mencari nilai koefisien korelasi :

Tabel 4.32
Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,546 ^a	,298	,288	8,88313

Berdasarkan hasil perhitungan tabel di atas dengan melalui program SPSS dapat diinterpretasikan sebagai berikut : Angka R (nilai Koefisien Korelasi) (R) sebesar 0,546 dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan variabel kinerja karyawan adalah kurang erat, dikarenakan ketidakpuasan kerja harus dihindari mengingat akan berdampak negatif yang dapat merugikan organisasi, seperti banyaknya pembolosan yang dilakukan pegawai, penurunan motivasi dan komitmen kerja, penurunan kinerja sampai dengan tahap paling negatif yakni pegawai keluar dari organisasi dan memberikan informasi negatif kepada orang lain.

Tabel 4.33
Hubungan Antara Variabel

Nilai	Interprestasi
0,0 – 0,19	Sangat Tidak Erat
0,20 – 0,39	Tidak Erat
0,40 – 0,59	Kurang Erat
0,60 – 0,79	Erat
0,80 – 0,99	Sangat Erat

Sumber : Pengolahan data SPSS 20, 2021

4.8 Hasil Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kebalikan dari persamaan regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kemampuan variabel bebas (X) yang dijelaskan oleh seluruh variabel terikat (Y). Dengan kata lain nilai Adjusted R Square yang menunjukkan seberapa besar model regresi sederhana mampu menjelaskan variabel bebas. Besarnya koefisien determinasi antara nol sampai satu. Menurut Sugiyono (2012), nilai Adjusted R Square yang kecil berarti variabel-variabel terikat dalam menjelaskan variabel bebas sangat terbatas. Sebaliknya jika koefisien determinasi mendekati 1 maka dapat dikatakan sangat kuat model tersebut dalam menerangkan variabel bebas. Hasil uji koefisien determinasi dapat dijelaskan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.34
Hasil Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,546 ^a	,298	,288	8,88313

Sumber : Pengolahan data SPSS 20, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan tabel di atas dengan melalui program SPSS 20. *Adjusted R Square* (R^2) sebesar 0,298 memberikan makna bahwa variabel

kepuasan kerja maupun menjelaskan perubahan terhadap kinerja karyawan sebesar 29,8% sedangkan sisanya 70,2% dijelaskan bahwa betapa pentingnya perusahaan menaruh perhatian yang lebih serius terhadap karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya. *Standart of the Estimate* (SEE) adalah sebesar 8,883. Semakin kecil (SEE) akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel bebas. R sebesar 0,546 berarti pengaruh antara variabel kepuasan terhadap kinerja karyawan PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang sebesar 54,6% dan sisanya sebesar 45,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang memiliki hubungan yang erat sesama rekan kerja untuk mencapai suatu target yang diinginkan oleh perusahaan.

4.9 Analisis Deskriptif Kualitatif

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan dalam diri seseorang yang merasa puas, lega, senang karena situasi dan kondisi kerja yang dapat memenuhi kebutuhan, keinginan, dan harapannya.

Kepuasan kerja mendefinisikan bahwa “Tidak berbeda dengan kepuasan kerja sebelumnya, bahwa kepuasan kerja adalah pandangan individu karyawan tentang pekerjaan yang mereka lakukan”. Kepuasan kerja sebagai hasil dari persepsi dirinya atas pekerjaan yang telah dilakukan.

Penelitian ini membahas mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode analisis deskriptif kuantitatif dan analisis regresi linier sederhana. Metode analisis deskriptif kuantitatif diperoleh melalui jawaban responden pada kuesioner yang berisikan mengenai karakteristik responden dan meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan dan masa kerja.

Responden ini adalah karyawan dari PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang yang berjumlah 76 orang.

Dari hasil analisis kuantitatif diketahui bahwa uji t dapat dilihat dari tabel 4.31 di atas, nilai *thitung* (16,244) dan nilai t_{tabel} (2), itu artinya $thitung > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang. Hasil kuesioner yang telah diolah dengan menggunakan metode analisis regresi linier sederhana, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan uji koefisien dengan menggunakan spss for windows versi 20.

Dari pengolahan itu dapat diketahui bahwa hasil nilai R^2 sebesar 0,298 yang menyatakan bahwa proporsi variasi variabel bebas yaitu kepuasan kerja mempengaruhi variasi variabel terikat yaitu kinerja karyawan sebesar 29,8% dan sisanya sebesar 70,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel kepuasan kerja seperti lingkungan, kurangnya fasilitas yang ada di PERUM DAMRI.

Hasil peneliian ini memperkuat apa yang dikatakan oleh Ayu Desi Indrawati (2013) menyatakan bahwa Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini 1) kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja karyawan, 2) kinerja karyawan juga berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan pelanggan, dan 3) kepuasan kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap dan tidak langsung melalui kinerja karyawan terhadap kepuasan pelanggan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Titik Rosita 2016 yang menyatakan bahwa data penelitian dikumpulkan dari hasil responden dan dianalisis dengan regresi linier, uji kelayakan model, koefisien determinasi, uji t

dan uji analisis jalur (*Path Analysis*) dan hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian Putu Yudha Asteria Putri dan Yenni Latrini (2013) yang menyatakan bahwa Berdasarkan hasil analisis dengan SEM sebelum dilakukan modifikasi dilihat bahwa nilai Godness of Fit menunjukkan lima kriteria kurang baik dari delapan kriteria. Setelah dilakukan modifikasi model dihasilkan kriteria Godness of Fit telah memenuhi syarat. Selain itu semua variabel berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Serta diketahui variasi Kinerja Karyawan 15,5% dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja, Inrole Performance dan Innovative Performance.

Jika melihat dari hasil penyebaran kuesioner di PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang dengan variabel kepuasan kerja (X) banyak responden yang menjawab sangat setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa setiap indikator-indikator kepuasan kerja sudah dilaksanakan dan dipahami oleh seluruh karyawan PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang. Untuk variabel kinerja karyawan (Y) dari hasil kuesioner yang disebarkan di PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang dapat dilihat bahwa responden jawaban yang mendominasi adalah sangat setuju dan setuju.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan berdasarkan hasil kuesioner yang telah dilakukan peneliti menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang diberikan kepada para karyawan PERUM DAMRI berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Listiyanto dan Satiji (2018) dan Ella Ramnah sari (2019). Hasil

penelitian Listiyanto dan Satiji besar pengaruh motivasi, kepuasan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan 94,2% dan hasil Ella Ramnah Sari 52,1%. Perbedaan besarnya persentase pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ini dikarenakan adanya perbedaan kepuasan kerja yang dihadapi dan responden yang menjadi sampel. Hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu dengan nilai $5,599 > 3,7$ yang berarti maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan keeratan hubungan antara variabel kepuasan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,811 yang bertanda positif menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel kepuasan terhadap kinerja karyawan PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Bersadarkan pembahasan dan hasil penelitian pada BAB IV maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil uji t sebesar 5,599 hal ini juga diperoleh dengan nilai taraf signifikan sebesar 0,000 atau signifikansi yang diperoleh $< 0,05$ artinya H_0 ditolak, H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Kepuasan kerja (X) mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti bila kepuasan kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga meningkat. Hasil penelitian ini juga mempunyai bahwa kepuasan kerja berpengaruh nilai t hitung dengan t tabel hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,000 ($0,000 < 0,05$).
3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PERUM DAMRI sebesar 29,8% sisanya sebesar 70,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya seperti faktor intrinsik yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawah oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja ditempat pekerjaannya, sedangkan faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri.

karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja,interaksinya dengan karyawan lain,serta sistem penggajian dari sebagainya.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan, penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi Pimpinan PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang

Berdasarkan hasil penilaian karyawan PERUM DAMRI diketahui bahwa variabel kepuasan kerja oleh karena itu, pimpinan PERUM DAMRI disarankan untuk selalu mengontrol hubungan di tempat kerja. Selain itu juga disarankan agar dilakukan evaluasi mingguan atau bulanan terkait masalah di antara sesama karyawan agar hubungan yang baik selalu terjaga. Apabila hubungan karyawan terlihat harmonis dan baik maka karyawan cenderung nyaman dalam bekerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

2. Bagi Karyawan PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang

Berdasarkan hasil usaha meningkatkan kinerja, hendaknya karyawan PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang dalam melaksanakan tugas harus lebih meningkatkan ketelitian, kerja sama antar rekan kerja dan rasa bertanggung jawab, sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan atau meningkatkan sistem pengembangan pegawai untuk kepuasan kerja dan pengawasan kinerja karyawan yang sudah ada sehingga kualitas pekerjaan

menjadi lebih baik. Hal ini tentunya agar tercapainya kinerja karyawan yang optimal kemudian bagi karyawan lebih berpartisipasi aktif dalam menyampaikan aspirasi kepada perusahaan agar pertimbangan perusahaan dalam mengambil kebijakan lebih dan tepat sesuai dengan apa yang diharapkan bersama.

3. Bagi peneliti Selanjutnya

Peneliti berikutnya dapat dikembangkan dengan menggunakan lebih banyak variabel yang diperkirakan dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan seperti efektifitas dan efesiensi, otoritas (wewenang), disiplin, inisiatif, budaya organisasi seperangkat nilai-nilai, stress suatu kondisi seorang karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bintoro, dan Daryanto, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangg.
- Busro, Muhammad, 2018. *Teori – Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Kencana.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14*. Jakarta Selemba Empat.
- Erlina, Eni (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat. Jurnal. UIN Ibrahim Maulana.
- Ghozali. 2012 *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang. UNDIP
- Handoko, T. Hani. (2010). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi aksara, Jakarta.
- Indrawati, ayu desi .2013. pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan pelanggan pada rumah sakit swasta di kota denpasar. Skripsi. Fakultas Ekonomi, Universitas Udayana, Bali. Diakses 7 november 2020.
- Ilyas Yaslis. (2015). *Kinerja, Teori dan Penelitian*. Yogyakarta: Liberty.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung.
- Marlia,Novita.(2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Pada CV Alam Prima Komputer. Universitas Bandar Lampung.
- Noor, Juliansyah. 2017. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Putri, Putu Yudha Asteria, and Made Yenni Latrini. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sektor Publik, Dengan In-Role Performance Dan Innovative Performance Sebagai Variabel Mediasi." *E-Jurnal Akuntansi UniversitasUdayana* 5.2013 (2013): 627-638.

- Prawirosentono, Teguh, 2011. *Manajemen Kinerja Edisi kedua*. Bandung.
- Rosita, Titik, and Tri Yuniati. "Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening." *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)* 5.1 (2016).
- Santoso, S. (2012). Analisis SPSS pada Statistik Parametrik Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sinambela, IG, 2017, *Manajemen Kepegawaian I*, cetakan ketiga, penerbit : Kanissius, Yogyakarta
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif kuaalitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Sugiyono (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Metode Penelitian dan Pengembangan). Bandung : Alfabeta
- Wahab, Edi, 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. PT Rajagrafindo Persada: Depok.
- Widodo, Eko, Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Pusaka belajar.

KUESIONER
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS IBA PALEMBANG

Dengan Hormat,

Saya mahasiswa Program Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas IBA Palembang sedang melakukan penelitian yang berjudul “ **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang** “ Saya **Andi Saputri / 17220044**. Semua informasi dari hasil kuesioner ini bersifat rahasia dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik. Oleh sebab itu, saya memohon bantuan dan kerjasama Bapak/ibu untuk mengisi beberapa pertanyaan dalam kuesioner ini untuk melengkapi pengumpulan data skripsi saya.

IDENTITAS RESPONDEN :

1. Usia :
2. Masa kerja :
3. Jenis kelamin : L/P*)
4. Pendidikan Terakhir : a. SMA/ sederajat b. Diploma/ sederajat c S1/S2/S3

Keterangan :

Pilih satu kategori yang paling mendukung jawaban Bapak/Ibu dengan memberikan tanda silang (X)

- SS : Sangat Setuju
 S : Setuju
 CS : Cukup Setuju
 TS : Tidak Setuju
 STS : Sangat Tidak Setuju

Penelitian ini akan berjalan lancar dengan bantuan Bapak/Ibu berikan. Atas kerjasama yang Bapak/Ibu berikan saya terima kasih.

Hormat saya,

Andi saputri

Kepuasan kerja Karyawan di PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang (Y)

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Kepuasan kerja terhadap isi pekerjaan ,penaampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan.						
1.	Pimpinan saya mendorong agar pekerjaan dijalankan sesuai dengan jadwal					
2.	Saya merasa puas bekerja dalam kondisi kerja yang baik dan diberi fasilitas yang mencukupi					
3.	Pimpinan mendorong saya agar mematuhi standar prosedur yang ada (misal ; pakai seragam dan lain-lain)					
Kepuasan kerja terhadap kesempatan untuk maju						
4.	Saya merasa puas diberikan kesempatan untuk maju dalam segala hal oleh atasan					
5.	Perusahaan memberikan kesempatan yang dapat menunjang pengembangan karier karyawan.					
Kepuasan kerja terhadap rekan kerja						
6.	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan					
7.	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis satu dengan lainnya.					
8.	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang bertanggung jawab atas pekerjaannya.					
Kepuasan kerja terhadap kondisi pekerjaan						
9.	Karyawan Damri merasa puas bekerja dalam kondisi kerja yang baik dan diberi fasilitas yang mencukupi					
10.	Karyawan merasa nyaman dengan kondisi ruang kerja yang ditempati.					

Kinerja karyawan di PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang (X)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kinerja karyawan terhadap kualitas dan kemampuan pegawai						
1.	Kualitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan karyawan					
2.	Karyawan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal					
3.	Karyawan mampu mengambil keputusan secara efektif, baik berdasarkan pengalaman langsung maupun pengalaman tidak langsung					
4.	Kualitas hasil kerja yang saya lakukan sesuai dengan cara kerja yang ditetapkan					
Kinerja karyawan terhadap sarana pendukung						
5.	Perusahaan memberikan program kesehatan, keamanan, dan keselamatan untuk karyawan dan dapat digunakan dengan mudah (contoh : BPJS)					
6.	Ruangan yang disediakan perusahaan cukup luas untuk melakukan pekerjaan					
7.	Kendaraan Bus Damri yang terawat serta bersih dan sudah memiliki peralatan <i>Safety</i> yang lengkap untuk keamanan karyawan					
Kinerja karyawan terhadap ketekunan						
8.	Karyawan selalu fokus menyelesaikan pekerjaan, walau atasan sedang tidak ada di perusahaan					
9.	Karyawan selalu datang lebih awal dari jam kerja					
10.	Karyawan selalu berusaha bekerja lebih keras dalam melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang memuaskan					
11.	Karyawan selalu mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. seperti, memakai seragam yang bersih & rapi, beretika yg baik dalam melayani.					

KARYAWAN KERJA (X)

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	44
5	3	4	3	4	3	5	5	5	4	41
3	3	3	1	1	3	1	1	5	5	26
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
5	3	2	2	5	4	5	4	5	5	40
5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	44
2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	18
4	2	1	1	2	1	3	3	2	2	21
3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	31
1	1	3	3	2	1	1	1	3	1	17
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42
5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	46
4	4	3	4	4	4	3	3	1	1	31
2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	23
3	3	1	1	5	1	5	3	4	4	30
5	5	1	1	5	5	1	5	3	3	34
3	4	5	5	3	3	3	3	2	1	32
3	4	5	2	4	3	5	5	5	4	40
4	4	2	2	4	5	2	4	5	4	36
2	1	2	2	1	2	2	2	2	4	20
2	2	2	2	2	2	2	1	5	5	25
3	2	1	1	4	2	4	4	2	2	25
2	2	3	2	1	2	1	1	1	2	17
4	3	1	1	4	4	3	3	3	3	29
5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	43
4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	35
2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	14
2	2	3	3	1	3	3	2	3	4	26
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	38
5	4	3	3	4	3	3	3	4	1	33
1	4	2	2	3	2	1	1	1	1	18
4	3	3	4	3	3	3	3	5	5	36
3	4	2	3	5	3	4	3	4	5	36
2	2	2	2	1	1	1	1	2	5	19

3	2	4	4	1	1	1	1	2	1	20
5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	44
1	2	2	1	2	2	2	2	4	4	22
5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	44
4	3	2	2	3	3	3	2	4	3	29
3	3	5	5	3	3	4	4	3	2	35
4	3	2	2	4	3	4	3	4	4	33
4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	42
5	5	5	5	4	4	4	4	2	4	42
3	3	1	3	3	3	3	3	1	2	25
2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	16
2	1	2	2	2	2	2	1	5	5	24
1	1	2	2	3	4	4	2	3	2	24
4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	45
2	3	3	4	2	2	3	2	2	2	25
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	44
3	2	1	1	4	4	5	4	3	2	29
4	2	2	2	2	1	2	2	3	4	24
3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	29
2	1	1	1	2	2	2	2	3	2	18
3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	28
1	1	1	1	4	2	1	2	3	1	17
3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	33
5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48
5	3	4	3	4	3	5	5	1	1	34
3	3	3	1	1	3	1	1	2	4	22
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	3	2	2	5	4	5	4	3	2	35
5	5	5	4	5	4	4	5	2	4	43
5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48
5	3	4	3	4	3	5	5	4	4	40
3	3	3	1	1	3	1	1	2	4	22
1	2	1	1	4	2	1	1	5	5	23
3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	28
1	1	2	2	3	4	4	2	1	2	22
4	4	4	5	4	5	5	5	3	3	42
2	3	3	4	2	2	3	2	4	4	29

4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
5	5	5	4	5	4	4	5	2	1	40
3	2	1	1	4	4	5	4	1	5	30

KINERJA KARYAWAN (Y)

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	Total
5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	51
5	4	4	4	5	4	5	5	4	3	4	47
5	3	3	5	3	2	2	5	1	3	5	37
3	4	1	4	4	3	4	4	4	4	4	39
5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	51
3	3	3	4	4	4	4	4	3	5	4	41
2	2	2	2	2	4	2	4	4	2	2	28
2	2	2	2	2	4	2	4	4	2	2	28
2	2	2	4	2	5	3	3	3	3	4	33
3	3	4	1	2	2	2	1	3	1	1	23
5	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	44
5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	44
1	1	1	1	1	1	1	2	1	4	1	15
2	3	4	4	4	2	2	1	3	2	4	31
4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	42
3	2	2	3	2	2	5	5	4	5	3	36
2	2	2	1	1	1	1	1	2	4	1	18
5	2	2	4	5	5	4	5	3	4	4	43
5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	50
2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	39
5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	52
2	3	3	2	4	4	3	4	3	2	2	32
1	3	4	2	1	3	2	2	2	2	2	24
3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	37
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	46
4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	39
1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	14
3	4	5	4	2	2	2	3	3	2	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	3	3	1	1	2	2	1	3	4	1	25

1	3	2	1	1	2	2	2	4	4	1	23
5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	53
4	3	3	5	4	3	4	4	3	4	5	42
2	2	2	5	5	4	4	2	2	2	5	35
2	4	4	1	1	2	2	1	1	2	1	21
4	3	3	4	5	3	4	5	5	5	4	45
4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	40
5	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	51
4	4	3	3	3	3	3	4	5	3	3	38
3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	29
4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	40
3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	33
2	2	3	4	4	4	4	4	3	5	4	39
1	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	26
2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	15
5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	51
3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	18
4	4	3	5	5	5	4	5	4	5	5	49
2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	26
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
3	4	1	4	4	3	4	4	4	5	4	40
3	2	2	2	2	3	4	5	5	2	2	32
3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	4	38
2	2	2	2	3	4	2	3	4	3	2	29
3	2	2	2	2	2	3	4	4	1	2	27
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	32
3	3	4	1	2	2	2	1	3	1	1	23
5	3	3	4	4	4	4	4	5	3	4	43
5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	45
1	1	1	1	1	1	2	2	1	3	1	15
2	3	4	4	4	2	2	1	3	3	4	32
4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	43
3	3	2	2	2	4	4	4	4	3	2	33
2	2	2	4	4	4	4	4	2	5	4	37

5	2	2	4	5	5	4	5	3	5	4	44
4	5	4	4	5	5	5	4	5	3	4	48
2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	41
5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	52
2	3	3	2	4	4	3	4	3	3	2	33
1	3	4	2	1	3	2	2	2	1	2	23
3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	38
4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	45
4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	40
2	2	1	1	1	1	1	1	1	5	1	17
1	1	1	5	1	1	1	1	1	2	5	20

Validitas Y

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	Total
P1	Pearson Correlation	1	,564**	,505**	,609**	,689**	,597*	,693*	,654*	,623*	,265*	,609*	,814**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,021	,000	,000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
P2	Pearson Correlation	,564**	1	,729**	,471**	,553**	,532*	,551*	,418*	,622*	,003	,471*	,691**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,980	,000	,000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
P3	Pearson Correlation	,505**	,729**	1	,448**	,500**	,501*	,449*	,301*	,456*	-,178	,448*	,604**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,008	,000	,125	,000	,000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
P4	Pearson Correlation	,609**	,471**	,448**	1	,800**	,632*	,688*	,632*	,447*	,234*	1,000**	,840**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,042	,000	,000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
P5	Pearson Correlation	,689**	,553**	,500**	,800**	1	,779*	,804*	,717*	,596*	,291*	,800*	,905**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,011	,000	,000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
P6	Pearson Correlation	,597**	,532**	,501**	,632**	,779**	1	,810*	,749*	,665*	,210	,632*	,850**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,068	,000	,000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
P7	Pearson Correlation	,693**	,551**	,449**	,688**	,804**	,810*	1	,809*	,712*	,310*	,688*	,899**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,006	,000	,000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
P8	Pearson Correlation	,654**	,418**	,301**	,632**	,717**	,749*	,809*	1	,679*	,313*	,632*	,831**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,008	,000	,000	,000	,000		,000	,006	,000	,000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
P9	Pearson Correlation	,623**	,622**	,456**	,447**	,596**	,665*	,712*	,679*	1	,123	,447*	,755**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,291	,000	,000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
P10	Pearson Correlation	,265*	,003	-,178	,234*	,291*	,210	,310*	,313*	,123	1	,234*	,338**
	Sig. (2-tailed)	,021	,980	,125	,042	,011	,068	,006	,006	,291		,042	,003
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
P11	Pearson Correlation	,609**	,471**	,448**	1,000*	,800**	,632*	,688*	,632*	,447*	,234*	1	,840**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,042		,000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Total	Pearson Correlation	,814**	,691**	,604**	,840**	,905**	,850*	,899*	,831*	,755*	,338*	,840*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,003	,000	
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76

Relibilitas (X)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,771	11

Relibilitas (Y)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,776	12

Regresi & uji T**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	16,244	3,634		4,470	,000		
X1	,617	,110	,546	5,599	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Y

Korelasi & Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,546 ^a	,298	,288	8,88313	1,807

a. Predictors: (Constant), X

Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	8,82371250
Most Extreme Differences	Absolute	,085
	Positive	,063
	Negative	-,085
Kolmogorov-Smirnov Z		,741
Asymp. Sig. (2-tailed)		,643

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.