

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sadhana Arifnusa Di Kabupaten Lombok Timur

Pikhan Sahidu¹, Astadi Pangarso²

¹ Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, pikhansahidu@student.telkomuniversity.ac.id

² Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, astadipangarso@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Dalam penelitian ini, penulis ingin membahas tentang bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sadhana Arifnusa di Kabupaten Lombok Timur. Metode yang digunakan peneliti adalah metode kuantitatif. Untuk pengolahan data menggunakan tiga jenis Uji Asumsi Klasik : uji linieritas, uji normalitas, dan uji heteroskedastisitas. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 100 orang pekerja PT SAN Kabupaten Lombok Timur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Nilai R square yang diperoleh dari uji koefisien determinasi adalah sebesar 0.563 yang berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh sebesar 56,3% terhadap kinerja karyawan, adapun sisanya yaitu 43.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci-karyawan, kepuasan, kinerja,

Abstract

In this study, the authors would like to discuss how job satisfaction influences employee performance at PT Sadhana Arifnusa in East Lombok Regency. The method used by researchers is a quantitative method. For data processing using three types of Classical Assumption Test: linearity test, normality test, and heteroscedasticity test. The sample used in this study was 100 workers at PT SAN, East Lombok Regency. The results of this study indicate that there is an influence between job satisfaction and employee performance. And the R square value obtained from the coefficient of determination test is 0.563 which means that job satisfaction has an effect of 56.3% on employee performance, while the remaining 43.7% is influenced by other variables not examined in this research.

Keywords-performances, satisfaction, workers

I. PENDAHULUAN

Nusa Tenggara Barat (NTB) adalah salah satu provinsi yang ada di Indonesia dengan ibu kota Mataram, NTB memiliki 10 kabupaten dan 2 kota. Kabupaten Lombok Timur merupakan satu dari sepuluh kabupaten yang bermata pencaharian dari sektor pertanian sehingga merupakan hal yang wajar apabila perusahaan-perusahaan yang ada di Kabupaten Lombok Timur adalah perusahaan yang beroperasi dalam bidang pertanian seperti perusahaan tembakau. Pada tahun 2021 tercatat sekitar 21 perusahaan tembakau yang beroperasi di Kabupaten Lombok Timur. Salah satu perusahaan tembakau yang cukup dikenal di Kabupaten Lombok Timur adalah PT Sadhana Arifnusa atau disingkat PT SAN.

PT SAN merupakan perusahaan penghasil tembakau berkualitas yang mendominasi *market share* perdagangan tembakau di Indonesia yang telah berdiri dari dua dekade yang lalu dengan wilayah operasi

di Jawa Tengah, Jawa Timur, Nusa Tenggara Barat dan berkantor pusat di Surabaya. Di Kabupaten Lombok Timur, PT SAN berlokasi di Jalan Raya Montong Baan No.234, Montongbaan Selatan, Sikur, Lombok Timur, Nusa Tenggara Barat.

Berdasarkan wawancara yang pernah dilakukan pada manager PT SAN cabang Provinsi NTB, bapak Ir. Masykur pada tanggal 11 Nopember 2021, bahwapersoalan yang sering dihadapi adalah kinerja karyawan yang kurang optimal yangberimbas pada tidak tercapainya target produksi dan *deadline* yang telah ditentukanperusahaan. Pada tahun 2018, PT SAN menargetkan produksi daun tembakau sebanyak 1.800 ton tapi realisasi produksi yang tercatat adalah 1.600 ton, begitu pula pada tahun-tahun selanjutnya sampai tahun 2021 seperti pada tabel di bawah ini.

No	Tahun Produksi	Target Produksi (Ton)	Realisasi (Ton)
1	2018	1.800	1.600
2	2019	1.700	1.600
3	2020	3.600	3.500
4	2021	3.600	3.300

Kurang optimalnya kinerja karyawan pada PT SAN cabang Provinsi NTB seperti yang telah diuraikan di atas adalah diduga dari dampak kurangnya kepuasankerja karyawan itu sendiri. Kepuasan kerja karyawan adalah salah satu hal yang penting dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa perusahaan harus benar-benar memperhatikan kepuasan kerja karyawan, karena karyawan yang selama bekerja merasakan kenyamanan dan kurang dihargai oleh atasan dan rekan-rekannyatidak akan bisa mengembangkan segala potensi yang dimilikinya.

II. METODE PENELITIAN

Metedologi Kuantitatif akan digunakan pada penelitian kali ini. Selain itu untuk pengumpulan data meggunakan cara operasional dan skala pengukuran *Likert*. Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Untuk teknik memperoleh data, digunakan survey dengan menggunakan kuesioner. Jenis kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah kuesioner tertutup yaitu dengan menggunakan daftar pernyataan yang telah ditentukan pilihan jawabannya oleh peneliti yang selanjutnya responden memilih mana jawaban yang dianggap sesuai dengan cara memberi tanda. Populasi untuk karyawan PT SAN yang berada di Kabupaten Lombok Timur berjumlah seratus orang. Dan yang menjadi sampelnya sebanyak sepuluh sampai duapuluh orang, Untuk pengolahan data menggunakan tiga jenis Uji Asumsi Klasik : uji linieritas, uji normalitas, dan uji heteroskedastisitas.

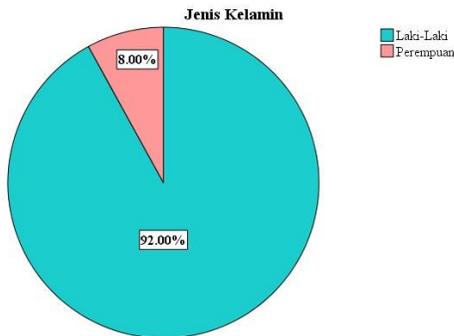
III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

Karakteristik responden perlu ditampilkan untuk mengetahui latar belakang responden dalam penelitian ini.

1. Jenis Kelamin

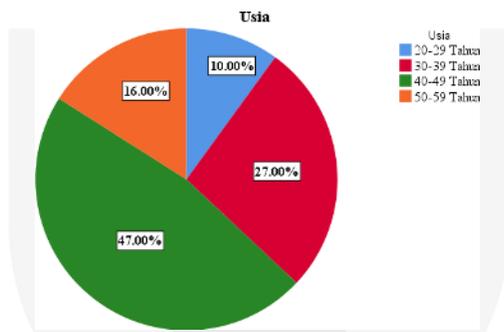
Berikut ini merupakan identitas responden berdasarkan jenis kelamin karyawan PT SAN Kabupaten Lombok :



Sumber: data diolah

Berdasarkan gambar 4 di atas, dapat dilihat perbedaan yang signifikan antara jumlah responden laki-laki dan perempuan. Responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 92 orang atau 92% sedangkan responden perempuan hanya 8 orang saja atau 8% dari jumlah keseluruhan responden yang diteliti yaitu 100 orang karyawan yang bekerja di PT SAN. Gambar *pie chart* di atas menunjukkan bahwa tenaga kerja pada PT SAN didominasi oleh tenaga kerja berjenis kelamin laki-laki.

2. Usia

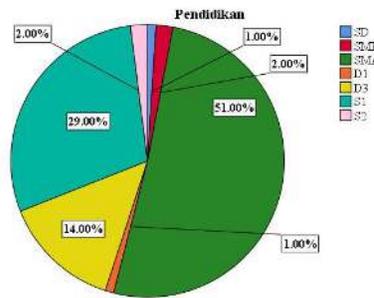


Sumber: data diolah

Berdasarkan gambar *pie chart* di atas, dapat diketahui bahwa 10% atau 10 orang dari 100 responden yang bekerja pada PT SAN berusia 20-29 tahun. 16% atau sebanyak 16 orang karyawan berusia 50-59 tahun. Karyawan yang berusia 30-39 tahun sebanyak 27 orang atau setara dengan 27% dari jumlah keseluruhan responden. Selanjutnya adalah karyawan yang berusia 40-49 tercatat sebanyak 47 orang atau 47%. Berdasarkan gambar 5 di atas dapat diketahui bahwa dari keseluruhan responden yang berjumlah 100 orang tersebut, didominasi oleh karyawan yang berusia 40 tahun yaitu sebanyak 47%.

3. Pendidikan

Berikut ini merupakan identitas responden berdasarkan pendidikan karyawan PT SAN Kabupaten Lombok :

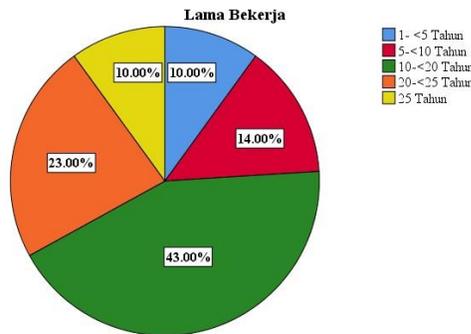


Sumber: data diolah

Berdasarkan gambar 6 di atas dapat dilihat bahwa 51% atau 51 orang dari 100responden mengenyam pendidikan sampai Sekolah Menengah Atas atau SMA, selanjutnya 29% atau 29 orang responden mengenyam pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi yaitu Strata Satu (S1). 14 orang atau 14% responden mengenyam pendidikan sampai Diploma Tiga (D3). Terdapat 2 orang atau 2% responden yang berlatarbelakang pendidikan Strata Dua (S2) dan 2% berlatarbelakang pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP). Selanjutnya, responden yang mengenyam pendidikan sampai jenjang Sekolah Dasar (SD) hanya 1% saja, sama halnya denganresponden yang menempuh pendidikan Diploma Satu (D1) yaitu 1% dari 100 responden yang diteliti dalam penelitian ini.

4. Lama Bekerja

Berikut ini merupakan identitas responden berdasarkan lama waktu bekerjakaryawan PT SAN Kabupaten Lombok :



Sumber : data diolah

Sesuai dengan gambar 7 di atas terdapat 10% atau 10 orang karyawan yang bekerja selama 1- <5 tahun, 14% atau 14 orang yang bekerja selama 5- <10 tahun. Selanjutnya sebanyak 43% atau 43 orang responden telah bekerja selama 10- <20 tahun dan 23% atau 23 responden telah bekerja selama 20- < 25 tahun. Respondenyang telah bekerja selama 25 tercatat sebanyak 10% atau 10 orang responden saja. Berdasarkan *piechart* di atas dapat diketahui bahwa dari 100 responden yang diteliti, terdapat 43% responden yang telah bekerja selama 10-<20 tahun. Hal ini dapat diasumsikan sebagai kepuasan kerja karyawan tersebut telah terpenuhi,sehingga timbul perasaan terikat dan nyaman terhadap pekerjaannya sebagai konsekuensi dari kepuasan tersebut.

B. Pembahasan

1. Analisis Data Deskriptif

No.	Pernyataan	Jawaban	F	%	Skor Total	Skor Ideal	%	Mean	Kategori
1.	Saya puas dengan pekerjaan saya	STS	0	0%	549	700	78,43%	5,49	Tinggi
		TS	0	0%					
		ATS	4	4%					
		N	17	17%					
		AS	22	22%					
		S	40	40%					
		SS	17	17%					
2.	Saya menyukai pekerjaan saya saat ini	STS	0	0%	541	700	77,29%	5,41	Tinggi
		TS	1	1%					
		ATS	2	2%					
		N	22	22%					
		AS	22	22%					
		S	36	36%					
		SS	17	17%					
3.	Saya menemukan kenikmatan dalam pekerjaan saya	STS	0	0%	536	700	76,57%	5,36	Tinggi
		TS	1	1%					
		ATS	2	2%					
		N	25	25%					
		AS	20	20%					
		S	36	36%					
		SS	16	16%					
Total					1626	2100	77,43%	5,42	Tinggi

Sumber: Data primer hasil olahan penulis (2022)

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa pada pernyataan nomor (1) *Saya puas dengan pekerjaan saya*, didapatkan sebanyak 40% dari 100 responden yang menyatakan setuju (S) dan 22% menyatakan agak setuju (AS). Responden yang menyatakan sangat setuju (SS) dan netral (N) masing-

masing sebanyak 17% dan 4% menyatakan agak tidak setuju (ATS). Selanjutnya adalah nilai rata-rata 5,49 dan persentase sebesar 78,43% dengan kategori persentase tinggi.

Pernyataan nomor (2) *Saya menyukai pekerjaan saya saat ini*, didapatkan 36% responden menyatakan setuju (S), 22% responden masing-masing dengan jawaban agak setuju (AS) dan netral (N), 17% menyatakan sangat setuju (SS), 2% agak tidak setuju (ATS) dan 1% responden menyatakan tidak setuju (TS). Nilai rata-rata 5,41 dan persentase sebesar 77,29% dengan kategori persentase tinggi.

Selanjutnya adalah pernyataan nomor (3) *Saya menemukan kenikmatan dalam pekerjaan saya*, terdapat 16% responden menyatakan sangat setuju (SS), sementara itu, responden yang menyatakan setuju (S) adalah sebanyak 36%. Responden yang menyatakan agak setuju (AS) sebanyak 20%, 25% menyatakan netral (N), 2% agak tidak setuju (ATS) dan 1% menyatakan tidak setuju (TS). Nilai rata-rata 5,36 dan persentase 76,57% dengan kategori persentase tinggi.

No.	Pernyataan	Jawaban	F	%	Skor Total	Skor Ideal	%	Mean	Kategori
1.	Kinerja saya secara keseluruhan lebih baik jika dibandingkan dengan rekan-rekan saya	STS	0	0%	505	700	72,14%	5,05	Agak Tinggi
		TS	1	1%					
		ATS	2	2%					
		N	27	27%					
		AS	37	37%					
		S	27	27%					
		SS	6	6%					
2.	Kemampuan saya untuk bergaul dengan orang lain lebih baik jika dibandingkan dengan rekan saya	STS	0	0%	508	700	72,57%	5,08	Agak Tinggi
		TS	2	2%					
		ATS	1	1%					
		N	24	24%					
		AS	40	40%					
		S	26	26%					
		SS	7	7%					
3.	Kemampuan saya menyelesaikan tugas tepat waktu lebih baik jika dibandingkan dengan rekan-	STS	0	0%	501	700	71,57%	5,01	Agak Tinggi
		TS	1	1%					
		ATS	1	1%					
		N	30	30%					
		AS	36	36%					

	rekan saya	S	28	28%					
		SS	4	4%					
		STS	1	1%					
	Kualitas kinerja saya lebih baik jika dibandingkan dengan rekan-rekan saya	TS	1	1%					
4.		ATS	1	1%	508	700	72,57%	5,08	Agak Tinggi
		N	20	20%					
		AS	45	45%					
		S	27	27%					
		SS	5	5%					
		STS	1	1%					
	Pencapaian sasaran kerja saya lebih baik jika dibandingkan dengan rekan-rekan saya	TS	0	0%					
5.		ATS	2	2%	500	700	71,43%	5,00	Agak Tinggi
		N	25	25%					
		AS	44	44%					
		S	23	23%					
		SS	5	5%					
	Total				2522	3500	72,06%	5,04	Agak Tinggi

Sumber: Data primer hasil olahan penulis (2022)

Berdasarkan hasil analisis, pernyataan nomor (1) **Kinerja saya secara keseluruhan lebih baik jika dibandingkan dengan rekan-rekan saya**, terdapat 6% dari total 100 responden yang menyatakan sangat setuju (SS), 27% masing-masing menyatakan setuju (S) dan netral (N). Responden yang menyatakan agak setuju (AS) sebanyak 37%, sebanyak 2% menyatakan agak tidak setuju (ATS) dan 1% menyatakan tidak setuju (TS). Nilai rata-rata 5,05 dan persentase 72,14% dengan kategori persentase agak tinggi

Pada pernyataan nomor (2) **Kemampuan saya untuk bergaul dengan orang lain lebih baik jika dibandingkan dengan rekan saya**, didapatkan sebanyak 7% responden yang menyatakan sangat setuju (SS), 26% menyatakan setuju (S), 40% menyatakan agak setuju (AS), 24% menyatakan netral (N) atau ragu-ragu.

Responden yang menyatakan agak tidak setuju (ATS) adalah sebanyak 1% dan 2% menyatakan tidak setuju (TS). Nilai rata-rata 5,08 dan persentase 72,57% dengan kategori persentase agak tinggi.

Pada pernyataan nomor (3) **Kemampuan saya menyelesaikan tugas tepat waktu lebih baik jika dibandingkan dengan rekan-rekan saya**, terdapat 4% responden menyatakan sangat setuju (SS), 28% menyatakan setuju (S), 36% responden menyatakan agak setuju (AS), dan 30% menyatakan netral (N) atau ragu-ragu. Selanjutnya, responden yang menyatakan agak tidak setuju (ATS) sebanyak 1% dan 1% menyatakan tidak setuju (TS). Nilai rata-rata 5,01 dan persentase 71,57% dengan kategori persentase

agak tinggi.

Selanjutnya adalah pernyataan nomor (4) *Kualitas kinerja saya lebih baik jika dibandingkan dengan rekan-rekan saya*, terdapat 5% responden menyatakan sangat setuju (SS), 27% menyatakan setuju (S), 45% menyatakan agak setuju (AS), dan 20% responden menyatakan netral (N) atau ragu-ragu. Responden yang menyatakan agak tidak setuju (ATS) adalah 1%, tidak setuju (TS) 1%, dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju (STS) adalah 1%. Nilai rata-rata 5,08 dan persentase 72,57% dengan kategori persentase agak tinggi.

Pada pernyataan nomor (5) *Pencapaian sasaran kerja saya lebih baik jika dibandingkan dengan rekan-rekan saya*, didapatkan sebanyak 5% responden menyatakan sangat setuju (SS), 23% responden menyatakan setuju (S), 44% menyatakan agak setuju (AS), dan 25% menyatakan netral (N) atau ragu-ragu. Adapun responden yang menyatakan agak tidak setuju (ATS) adalah sebanyak 2% dan 1% responden menyatakan sangat tidak setuju (STS). Nilai rata-rata 5,00 dan persentase 71,43% dengan kategori persentase agak tinggi.

2. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.51581358
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.080
	Negative	-.071
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.116 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data primer hasil olahan penulis (2022)

Hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov (K-S)*, dapat dilihat nilai *Asymp. Sig.* sebesar 0,116 lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa data terdistribusi secara baik dan normal. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X) dan kinerja (Y) memenuhi syarat untuk dilakukan uji asumsi klasik selanjutnya.

3. Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja (Y) * Kepuasan Kerja (X)	Between Groups	(Combined)	38.914	12	3.243	13.200	.000
		Linearity	33.946	1	33.946	138.180	.000
		Deviation from Linearity	4.967	11	.452	1.838	.059
Within Groups			21.373	87	.246		
Total			60.286	99			

Sumber: Data primer hasil olahan penulis (2022)

Berdasarkan hasil analisis, didapatkan nilai sig. DFL sebesar 0,059 lebih besar dari 0,05. Sesuai dengan syarat pengambilan keputusan yaitu jika nilai sig. DFL > 0,05 maka terdapat hubungan yang linier antara kedua variabel. Selanjutnya adalah nilai F hitung yang didapatkan adalah 1,838 lebih kecil dari nilai F tabel yaitu 1,90 berpedoman pada $df = 11:87$ pada F tabel, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan linier antara variabel bebas dengan variabel terikat.

4. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.324	.159		2.040	.044
	Kepuasan Kerja (X)	.019	.029	.065	.646	.520

a. Dependent Variable: AbsResid

Sumber: Data primer hasil olahan penulis (2022)

Berdasarkan hasil uji Glejser yaitu meregresikan variabel bebas dengan nilai absolut residual, diketahui nilai koefisien variabel independen memiliki nilai sig. sebesar 0,520 lebih besar dari 0,05. Sesuai dengan syarat pengambilan keputusan maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

5. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	1.916	.283		6.767	.000
	Kepuasan Kerja (X)	.577	.051	.750	11.238	.000

Sumber: Data primer hasil olahan penulis (2022)

Nilai konstanta (*a*) merupakan nilai *Y* jika *X*= 0 sedangkan koefisien regresi (*b*) adalah angka atau nilai arah pengaruh variabel bebas. Jika nilai *b* adalah positif(+) maka dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel *X* terhadap *Y* adalah positif dan sebaliknya jika nilai *b* adalah negatif (-) maka dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel *X* terhadap *Y* adalah negatif.

Diketahui, nilai *constant* (*a*) adalah sebesar 1,916 sedangkan nilai kepuasan kerja (*b*/ koefisien regresi) adalah sebesar 0,577 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis seperti di bawah ini.

$$Y = 1,916 + 0,577 X$$

Model regresi linier sederhana tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Jika variabel *X* (kepuasan kerja) bernilai 0, maka variabel *Y* (kinerja) akan bernilai 1,916 yang berarti bahwa ketiadaan kepuasan kerja atau dianggap 0, akan berdampak pada peningkatan kinerja yang dinyatakan dengan nilai positif yaitu 1,916.
- b. Nilai koefisien regresi *X* adalah sebesar 0,577 yang berarti bahwa setiap peningkatan 1 poin pada nilai variabel *X* (kepuasan kerja) maka nilai variabel *Y*(kinerja) akan meningkat sebesar 2,553. Koefisien regresi tersebut bernilai positif (+) sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel *X* (kepuasan kerja) terhadap variabel *Y* (kinerja) adalah positif.

6. Hasil Uji Hipotesis

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	1.916	.283		6.767	.000
	Kepuasan Kerja (X)	.577	.051	.750	11.238	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data primer hasil olahan penulis (2022)

Berdasarkan hasil analisis, diketahui nilai t hitung adalah sebesar 11,238 dengan signifikansi sebesar 0,000, sedangkan nilai t tabel ($df = 98$, $\alpha 0,05$) adalah sebesar 1,98447, hal ini mengindikasikan bahwa nilai t hitung (11,238) lebih besardari nilai t tabel dan nilai $sig.$ sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sesuai dengan syarat pengambilan keputusan di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT SAN.

7. Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.750 ^a	.563	.559	.51844

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

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data primer hasil olahan penulis (2022)

Diketahui, nilai R Square pada tabel di atas adalah sebesar 0,563 atau 56,3%,hal ini mengindikasikan bahwa variabel kepuasan kerja (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 56,3%, sedangkan 43,7% lainnya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam lingkup penelitian ini. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT SAN dipengaruhi oleh kepuasan kerja sebesar 56,3%.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada babsebelumnya, didapatkan kesimpulan dalam penelitian bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sadhana Arifnusa di Kabupaten Lombok Timur.

V. SARAN

A. Saran Bagi Perusahaan

Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka sangat dianjurkan bagi perusahaan untuk memperhatikan dan meningkatkan faktor-faktor penunjang tersebut seperti gaji, keamanan kerja, kondisi kerja, dan komunikasi. Selain itu, perusahaan diharapkan untuk memenuhi faktor penunjang kepuasan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan secara otomatis akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga karyawan akan lebih mencintai pekerjaannya dan bekerja lebih produktif.

B. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Dalam penelitian ini hanya meneliti pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dapat menganalisis variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain dari kepuasan kerja, seperti loyalitas kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya kerja, lingkungan kerja dan lain sebagainya.

REFERENSI

Agung Widhi Kurniawan & Zarah Puspitaningtyas. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta

: Pandiva Buku.

- Arikunto, S. 2002. *Prosedur penelitian : Suatu pendekatan praktek*. Edisi revisi. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Andhita, & Riyanto. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Sleman: CV Budi Utama.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBMSPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat. Jakarta: Erlangga.
- Herrhyanto, N. (2017). *Analisis Data Kuantitatif Dengan Statistika Inferensial (1st Ed.)*. Bandung: Yrama Widya
- Lawler, E.E. & Porter, W.I. 1968. *Managerial Attitude and Performance*. Illions: Irwin Dorsey Inc.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Nurdin, Ismail dan Sri Hartati. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Purbayu & Ashari. (2005). *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel & SPSS*. Yogyakarta. : Andi Offset.
- Rivai, Veithzal & Jauvani Sagala. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Sani, Ahmad & Maharani, Vivin. (2013). *Metode Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, dan Analisis Data*. Malang: UIN-MALIKIPRESS.
- Sudana, I Made. (2015). *Teori dan Praktik Manajemen Keuangan Perusahaan*. Edisi 2. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- _____. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suhartini, Eka. (2013). *Motivasi, Kepuasan Kerja dan dan Kinerja*. Makassar: Alauddin University Pers.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Usman, (2010). *Manajemen (Teori, praktek, dan riset pendidikan)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Vecchio, Robert P. 1995. *Organizational Behavior*. Florida: The Dryden Press.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Windryanto, T. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Yuditira.