

**JURNAL**

**PENGARUH FAKTOR DEMOGRAFIS TERHADAP  
KEPUASAN KARYAWAN DI BANK BPR  
ROKAN HULU**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pada Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi Universitas Pasir Pengaraian*



**OLEH :**

**MURNIANTI**

**NIM : 1225109**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PASIR PENGARAIAN**

**2017**

### Surat Pernyataan Sumber Tulisan Artikel Ilmiah

Saya yang menandatangani surat pernyataan ini:

NAMA : MURNIANTI

NIM : 1225109

1. Menyatakan bahwa artikel ilmiah yang saya tulis benar bersumber dari kegiatan penelitian/perencanaan yang telah dilakukan sendiri oleh penulis bukan oleh pihak lain.
2. Naskah ini belum pernah di terbitkan/dipublikasikan dalam bentuk prosiding maupun jurnal sebelumnya.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan penuh kesadaran tanpa paksaan pihak manapun juga untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pasir Pengaraian, 27 November 2016

**Yang Membuat Pernyataan**



**Murnianti**  
NIM: 1225109

**Pembimbing I**

**Hidayat, SE., MM**  
NIDN: 1027058603



**Mengetahui**  
**Ka. Prodi S1 Manajemen**

**Seprini, SE., MM**  
NIDN : 1025097804

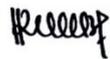
**LEMBAR PENGESAHAN ARTIKEL ILMIAH**

**Pengaruh Faktor Demografis Terhadap Kepuasan  
Karyawan di Bank BPR Rokan Hulu**

Artikel ilmiah ini dibuat salah satu syarat kelulusan Studi sarjana (S-1)  
di Universitas Pasir Pengaraian

Ditetapkan dan disahkan di Pasir Pengaraian  
Pada tanggal 27 November Tahun 2016  
Oleh:

**Pembimbing I**



**Hidayat, SE, MM**  
NIDN:102 7058603

**Pembimbing II**



**Yulita' Afri, SE, MM**  
NIDN: 1024097802



**Seprini, SE, MM**  
NIDN : 1025097804

## **Pengaruh Faktor Demografis Terhadap Kepuasan**

### **Karyawan Di Bank BPR Rokan Hulu**

Murnianti<sup>1)</sup>, Hidayat<sup>2)</sup>, Yulfita' Aini<sup>3)</sup>

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pasir Pengaraian<sup>1)</sup>[murnianti\\_maic@gmail.com](mailto:murnianti_maic@gmail.com); <sup>2)</sup>[ayat-pasie@yahoo.com](mailto:ayat-pasie@yahoo.com). <sup>3)</sup>[yulfitaaini@gmail.com](mailto:yulfitaaini@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Besar Pengaruh Faktor Demografis terhadap kepuasan karyawan Bank BPR Rokan Hulu, mengetahui Faktor-faktor yang mempengaruhi demografis terhadap kepuasan karyawan, Bank BPR Kabupaten Rokan Hulu. Metode dalam penelitian ini adalah metode observasi, kuisisioner, dokumen dan arsip kantor penelitian ini dilakukan di Bank BPR Kabupaten Rokan Hulu mulai bulan April- Juni 2016. Dengan jumlah populasi 37 orang, Instrument pada penelitian ini adalah Uji Validitas dan Uji Reabilitas, dan Teknik Analisis Datanya adalah deskriptif kuantitatif dengan uji signivikan. Dari hasil penelitian didapatkan dengan menggunakan program SPSS fersi 18 didapatkan bahwa Hasil perhitungan statistic menunjukkan hasil uji Validitas dan Reabilitas diatas didapatkan hasil bahwa pengaruh demografis merupakan variabel berpegaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BPR Kabupaten Rokan Hulu hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil olahan Data yang menunjukkan indikator sesuatu yang di hasilkan dgn skornya berada pada 25 atau (73,5%) berada dalam kategori sesuai (Baik). dengan kata lain demografis sangat perpegaruh dengan kepuasan kerja karyawan Bank BPR Rokan Hulu. Sedangkan kepuasan kerja tidak berpegaruh terhadap demografis karyawan Bank BPR Kabupaten Rokan Hulu adalah baik, hal ini bisa dilihat dari faktor lain skornya berada dibawah 16 (47%) artinya Demografis tidak berpegaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BPR Rokan Hulu berada dalam kategori sesuai (Kurang Baik).

Kata Kunci : Faktor Demografis, Kepuasan karyawan

### **Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting bagi perusahaan maupun organisasi. Jika tidak ada sumber daya manusia maka perusahaan tersebut tidak dapat mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia dalam perusahaan adalah manusia

organisasional yang memiliki motivasi tinggi untuk memenuhi suatu kebutuhan individunya dengan berupaya lebih tinggi dalam mewujudkan pencapaian tujuan suatu organisasi.

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan disebut sebagai karyawan atau pegawai. Karyawan memiliki peranan yang strategis di dalam organisasi, karena karyawan adalah penggerak utama dalam suatu proses kegiatan serta menentukan kelancaran aktivitas di dalam organisasi. Kebutuhan akan karyawan yang memiliki kategori warga organisasi yang baik (*good citizen*) merupakan perhatian utama organisasi. Hal tersebut disebabkan, setiap organisasi membutuhkan karyawan yang bersedia terlibat secara penuh dalam upaya mencapai tujuan dan kelangsungan organisasi. Bagi perusahaan, peranan sumber daya manusia oleh setiap usaha merupakan faktor yang penting. Oleh karena itu, faktor tenaga kerja harus diolah sedemikian rupa sehingga terjadi keseimbangan bagi seluruh karyawan perusahaan. Dalam hal ini, karyawan tidak hanya berperan sebagai tenaga kerja di perusahaan tetapi juga bertanggung jawab atas tugas yang harus diselesaikannya.

**Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Tahun 2011- 2015 Karyawan PD. BPR Rokan Hulu.**

| No | Tahun | Jumlah Karyawan |
|----|-------|-----------------|
| 1. | 2011  | 24 Orang        |
| 2. | 2012  | 39 Orang        |
| 3. | 2013  | 38 Orang        |
| 4. | 2014  | 36 Orang        |
| 5. | 2015  | 36 Orang        |

Suber Olahan data BPR Rokan Hulu 2016

Dari tabel 1.1 diatas dapat kita tarik kesimpulan bahwa karyawan BPR yang terendah pada tahun 2011, sedangkan tahun yang tertinggi terdapat pada tahun 2012, sehingga semakin banyak karyawan maka semakin cepat dan bisa mengejar target yang kita butuhkan.

Bentuk tanggung jawab tersebut dapat terbentuk dari diri karyawan maupun lingkungan kerja dalam menciptakan komitmen karyawan kepada perusahaan. Jika karyawan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya, kecilnya peluang untuk mendapatkan pekerjaan yang lain, adanya pengalaman yang baik dalam bekerja dan adanya usaha yang sungguh-sungguh dari organisasi untuk membantu karyawan baru dalam belajar tentang organisasi dan pekerjaannya, maka akan tercipta komitmen pada organisasi. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, dan juga komitmen terhadap bidang yang ditekuninya. Komitmen organisasi merupakan faktor kunci yang menjelaskan tentang ilmu perilaku dan pengelolaan suatu organisasi berkaitan dengan hubungan antara individu dengan organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki bagi karyawan terhadap organisasi. Perusahaan pun dalam mencapai suatu tujuan didukung oleh profesionalitas dan komitmen karyawan.

Kepuasan karyawan yang dapat menimbulkan komitmen

terhadap organisasi dapat ditunjukkan dengan adanya:

1. Imbalan atau gaji yang memuaskan bagi karyawan;
2. Adanya kesempatan untuk promosi bagi karyawan membuat karyawan merasa lebih dihargai dan diperhatikan sehingga karyawan merasa lebih nyaman berada dalam organisasi;
3. Dukungan dan perhatian dari atasan kepada karyawannya membuat karyawan merasa lebih bersemangat dalam bekerja dan merasa nyaman untuk meneruskan keanggotaannya dalam organisasi;
4. Rekan kerja yang saling mendukung akan membuat suasana kerja menjadi lebih kondusif sehingga menimbulkan komitmen organisasi dalam diri karyawannya.

Salah satu sasaran pentingnya dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah terciptanya kepuasan kerja karyawan yang selanjutnya akan menimbulkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Dengan kepuasan kerja, pencapaian tujuan perusahaan akan lebih baik dan akurat. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan pada umumnya tercermin dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun ditugaskan kepadanya di lingkungan kerjanya. Pentingnya kinerja yang berkualitas pada karyawan adalah pada keberhasilan dan pengembangan yang berkelanjutan, sehingga perusahaan memiliki sistem

pengendalian manajemen yang optimal. Sistem pengendalian manajemen adalah salah satu alat organisasi yang penting untuk menunjang kinerja optimal dari suatu perusahaan (Porporato, 2006). Adanya hubungan pemimpin, bawahan dan struktur tugas yang berkaitan dengan adanya pendelegasian wewenang pada perusahaan. Pada perusahaan terlihat bahwa pada pemberian reward salah satu acuannya adalah prestasi kerja yang dilakukan oleh karyawan. Kemudian pada pemberian hukuman (punishment) melihat tingkat kesalahan dan pemberian hukuman bertingkat sesuai tingkat kesalahan. Pelaksanaan promosi ditentukan oleh pemimpin perusahaan. Pada promosi tentu menjadi keinginan setiap pegawai untuk naik tingkat/jabatan. Namun karena jumlah posisi lebih sedikit dari jumlah pegawai maka tentu ada persaingan di dalamnya. Kesesuaian dan ketepatan di dalam pendelegasian wewenang sangat penting bagi pegawai di dalamnya agar dapat menunjukkan tingkat keadilan bagi perusahaan di dalamnya.

Kepuasan karyawan terhadap perusahaan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Kepuasan karyawan tidak hanya dilihat dari seberapa besar kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Kepuasan karyawan juga dapat dilihat dari keadilan yang diberikan perusahaan melalui prosedur yang sudah ditetapkan perusahaan. Karyawan akan merasakan puas

karena merasa diperlakukan baik oleh atasan. Keadilan dikatakan ada, jika karyawan menganggap bahwa rasio masukan mereka terhadap hasil (imbalan) sepadan dengan rasio dari karyawan lain. Ketidakadilan dikatakan ada jika rasio tidak ekuivalen, dimana rasio antara masukan individu dengan hasil bisa lebih besar atau lebih kecil di banding dengan lainnya. Keadilan bukan berarti bahwa segala sesuatu mesti dibagi sama rata. Namun, keadilan harus dihubungkan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan (output). Semakin tinggi pengorbanan, semakin tinggi penghasilan yang diharapkan. Oleh sebab itu, yang harus dinilai

pertama adalah pengorbanan yang diperlukan oleh suatu jabatan ditunjukkan dari persyaratan-persyaratan yang harus dipenuhi oleh orang yang memangku jabatan tersebut. Semakin tinggi yang diperlukan,

Bank Perkreditan Rakyat sebagai salah satu bentuk lembaga/perbankan di Indonesia yang tidak luput dari masalah-masalah yang ditimbulkan dari adanya krisisekonomi. BPR dituntut untuk tetap bertahan hidup dan berkembang didalam mencapai mampu memenuhi semua kewajibannya dengan baik dengan cara-cara yang sesuai dengan peraturan perbankan yang berlaku.

Sedangkan menurut Taswan (2010 :509) bank merupakan hasil penilaian kualitatif berbagai aspek yang berpengaruh terhadap kondisi atau kinerja suatu bank

melalui penilaian faktor permodalan, kualitas aset, manajemen, rentabilitas, dan likuiditas.

Menurut Survei yang dilakukan oleh peneliti lapangan dimana terdapat permasalahan yaitu kurang puasnya karyawan terhadap degrafis yang ada di Bank BPR Rokan Hulu saat ini. Dengan kejadian tersebut peneliti tertarik mengambil judul tentang **Pengaruh faktor demografis terhadap kepuasan karyawan di Bank BPR Rokan Hulu.**

### 1.1. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa Besar Pengaruh Faktor demografis terhadap kepuasan karyawan Bank BPR Rokan Hulu?
2. Apakah Faktor-faktor yang mempengaruhi demografis terhadap kepuasan karyawan, Bank BPR Kabupaten Rokan Hulu?

### 1.2. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Besar Pengaruh Faktor demografi terhadap kepuasan karyawan Bank BPR Rokan Hulu
2. Untuk mengetahui Faktor-faktor yang mempengaruhi demografis terhadap kepuasan karyawan, Bank BPR Kabupaten Rokan Hulu.

## 2.1 Landasan Teori

### 2.1.1 Demografis

Menurut Ida Bagoes Mantra (2006 : 27) Menerangkan bahwa sistem registrasi penduduk di Indonesia telah dimulai sejak abad ke-19. Pada tahun 1815 Raffles (berkebangsaan inggris) melaksanakan pendaftaran penduduk dalam rangka penetapan sistem pajak tanah. Setelah Inggris meninggalkan Indonesia, Belanda meneruskan pelaksanaan registrasi tersebut namun hingga pertengahan Abad ke-19 perhatiannya justru hanya sedikit data registrasi yang di terbitkan.

Menurut Bahasa Yunani adalah informasi yang mudah dijangkau dan relatif lebih murah untuk mengidentifikasi target market, informasi demografi memberikan insight tentang trend yang sedang terjadi, meski tidak dapat untuk meramalkan perilaku konsumen, demografi dapat dilihat untuk melihat perubahan permintaan aneka produk dan yang terakhir demografi dapat digunakan untuk mengevaluasi kampanye-kampanye. Ketika kita membicarakan tentang demografi dalam perilaku konsumen ketika itu juga kita tau ada beberapa aspek didalamnya yaitu : struktur kependudukan, sosial, ekonomi dan status.

2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Demografis adalah sebagai berikut:

1. Faktor usia adalah dimana usia seseorang akan dinilai dalam bekerja dan faktor usia seseorang juga mempengaruhi kualitas kerja seseorang.

2. Faktor pendidikan adalah sekolah yang dilalui oleh seseorang karyawan harus di jelas agar bisa melaksanakan tugasnya sesuai koridornya sendiri.

3. Faktor jenis kelamin adalah jenis kelamin seseorang akan mengukur kualitas dan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan.

4. Faktor agama adalah relijius seseorang akan bisa membuat kesuksesan dalam bekerja sehingga bisa membuat semangat kerja seseorang.

5. Faktor sosial adalah kehidupan manusia didalam keseharian baik dikantor maupun dimasyarakat.

### 2.1.3 Pengertian Kepuasan

Kotler dalam Mohtosim Arrief (2006 : 165) kepuasan adalah perasaan senang atau kecewa seseorang yang berasal dari perbandingan antara kesan terhadap kinerja (hasil) suatu produk dengan harapan-harapannya.

Tse dan Wilton dalam Fandy Tjiptono (2012 : 311) kepuasan adalah respon pelanggan terhadap evaluasi persepsi atas perbedaan antara harapan awal sebelum pembelian dan kinerja aktual produk sebagaimana dipersepsikan setelah memakai atau mengkonsumsi produk bersangkutan.

#### 2.2.1.2 Indikator Kepuasan Kerja

Malayu S.P Hasibuan ( 2008 : 202 ), menyatakan bahwa Kepuasan kerja

adalah Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Berdasarkan definisi diatas, indikator kepuasan kerja adalah :

#### 1. Menyenangi pekerjaannya

Adalah selalu mengerjakan pekerjaan dengan sungguh tanpa mengharapkan suruhan dari atasan maupun orang lain.

#### 2. Mencintai pekerjaannya

Adalah Pekerjaan yang kita kerjakan haruslah dengan lapang dada dan ikhlas sehingga menghasilkan dengan baik.

#### 3. Moral kerja

Adalah suatu usaha yang di tekuni dan menjadi pertimbangan sehingga membutuhkan modal yang banyak dan kuat

#### 4. kedisiplinan

Adalah Datang tepat waktu dan pulang tepat waktu bekerja selesai tepat waktu

#### 5. Prestasi kerja

Menyenangi pekerjaannya Orang yang menyadari betul arah kemana ia menjurus, mengapa ia menempuh jalan itu, dan bagaimana caranya ia harus menuju sasarannya. Ia menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.

### 2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut Baron (2006: 89) ada dua kelompok faktor yaitu

- faktor organisasi yang berisikan kebijakan kantor dan iklim kerja

Adalah dimana setiap bulan ataupun setiap saat akan diadakan evaluasi tentang kualitas dan kerja bawahan sehingga bawahan tidaklah pernah merasakan di bedakan antara seorang satu dengan orang lainnya.

- faktor individual yaitu ada dua prediktor yaitu status dan senioritas

Adalah dimana data diri sangat dibutuhkan dalam hubungan pekerjaan baik permasalahan suku, agama, ras dan lain sebagainya begitu juga dengan senioritas dimana senior lebih diunggulkan dari pada junior.

## 2.4 Pengertian Bank

### 2.4.1 Sejarah Bank BPR

Bank BPR Rokan Hulu, berdiri pada tanggal 25 juli 2007 yang terletak di pasir putih dengan jumlah karyawan 24 orang, dan pindah tempat di komplek Pasar Modren pada tahun 2010, dengan penambahan karyawan 13 orang hingga sekarang menjadi 37 karyawan di antaranya 20 laki-laki, 9 orang perempuan.

## 3.1 METODE PENELITIAN

### A. Jenis dan sumber Data

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif, Strauss dan Corbin (2006,41-42), adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang tidak dapat

dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran), penelitian kuantitatif secara umum dapat digunakan untuk penelitian tentang kehidupan masyarakat, sejarah tingkah laku, fungsionalisasi organisasi, aktivitassosial dan lain-lain.

Salah satu alasan menggunakan pendekatan kualitatif adalah dimana metode ini dapat digunakan untuk menemukan dan memahami apa yang tersembunyi dibalik fenomena yang kadangkala merupakan sesuatu yang sulit untuk dipahami dan diukur secara kuantitatif.

Sumber data dalam penelitian ini adalah :

1. Data primer

Merupakan data yang diperoleh langsung dari lapangan yaitu data yang dikumpulkan dari responden melalui penyebaran kuesioner penelitian dan wawancara yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian yaitu kepuasan penumpang.

2. Data skunder

Merupakan data yang diperoleh dari Bank BPR Rokan Hulu yang dibutuhkan berkaitan dengan variabel-variabel penelitian, seperti data tentang jumlah Karyawan, institusi, catatan-catatan, serta dokumen-dokumen yang diperlukan.

**B. Teknik Pengambilan Data**

Pengambilan data adalah prosedur untuk memperoleh data

yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

1. Metode wawancara

Sugiyono (2012 : 410 ) merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui Tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topic tertentu. Wawancara dilakukan untuk memperoleh gambaran riil tentang suatu peristiwa untuk menjawab pertanyaan penelitian

2. Metode kuesioner

Sugiyono (2012 : 419) Daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk diisi atau dijawab. Dalam penelitian ini peneliti memberikan langsung kuesioner kepa responden untuk dijawab, dengan terlebihdahulu menerangkan tujuan dan maksud pengisian kuesioner dan tata cara pengisian kuesioner tersebut. Setelah kuesioner diisi tau dijawab oleh responden, kuesioner dikumpulkan kembali kepada peneliti untuk diolah selanjutnya.

3. Dokumen dan arsip

Sugiyono (2012 : 422) Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dalam penelitian ini pengumpulan data juga dilakukan melalui dokumen dan arsip Bank BPR Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu.

4. Regresi Linier Sederhana  
Teknik analisis dilakukan dengan menggunakan regresi linier sederhana

$$Y = a + bx$$

Ketepatan :

Y = Demografis

X = Kepuasan

a = Harga Y bila X = 0

b = Angka arah koefisien regresi yang menunjukkan peningkatan atau penurunan variabel bila b (+) maka naik dan bila (-) maka terjadi penurunan

5. Uji Signifikan

Untuk menguji signifikansi pengaruh, yaitu apakah pengaruh yang ditemukan itu berlaku untuk seluruh populasi yang ada, maka perlu diuji signifikasinya. Sugiyono (2012 : 250) Rumus Uji Signifikan ditunjukkan pada rumus berikut ini :

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

Keterangan :

r = koefisien korelasi yang ditemukan

n = taraf kesalahan 0,5

Ketentuan :

- Bila r hitung lebih besar dari r tabel maka Ho ditolak dan Ha di terima
- Bila r hitung lebih kecil dari r tabel maka Ho di terima dan Ha di tolak
- Bila r hitung sama persis dengan r tabel, maka Ho diterima Ha ditolak dengan menggunakan program SPSS. 11.5

#### 4.1 PEMBAHASAN

Dari hasil uji Validitas dan Reabilitas diatas didapatkan hasil bahwa pengaruh demografis merupakan variabel berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BPR Kabupaten Rokan Hulu hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil olahan Data yang menunjukkan indikator sesuatu yang di hasilkan dgn skornya berada pada 25 atau (73,5%) berada dalam kategori sesuai (Baik). dengan kata lain demografis sangat berpengaruh dengan kepuasan kerja karyawan Bank BPR Rokan Hulu. Sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap demografis karyawan Bank BPR Kabupaten Rokan Hulu adalah baik, hal ini bisa dilihat dari faktor lain skornya berada dibawah 16 (47%) artinya Demografis tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BPR Rokan Hulu berada dalam kategori sesuai (Kurang Baik), dapat diketahui bahwa faktor Demografis Karyawan Bank BPR Kabupaten Rokan Hulu pada indikator Usia mempunyai skor tertinggi 94% yaitu berada diatas 84,01% dengan kata lain indikator

usia berada dalam kategori Sangat Setuju. Indikator Pendidikan mempunyai skor tertinggi yaitu 93% atau diatas 84,01%, dengan kata lain indikator Pendidikan berada dalam kategori Sangat Setuju, indikator Jenis Kelamin mempunyai skor tertinggi yaitu 87% atau diatas 84,01% dengan kata lain indikator Agama berada dalam kategori Sangat Setuju, sedangkan indikator Sosial skor tertingginya yaitu 91,8%, atau diatas 84,01% dengan kata lain indikator sosial berada dalam kategori Sangat Setuju dan indikator Inisiatif skor tertingginya yaitu 53,6% atau diatas 52,01%, dengan kata lain indikator sosial berada dalam kategori Cukup Setuju. Dari Tingkat Capaian Responden berdasarkan faktor demografis secara keseluruhan yaitu 82,1% atau diatas 68,01%. Diketahui bahwa faktor Kepuasan Karyawan Bank BPR Kabupaten Rokan Hulu pada indikator menyenangkan pekerjaan mempunyai skor tertinggi 89,4% yaitu berada diatas 84,01% dengan kata lain indikator menyenangkan pekerjaan berada dalam kategori Sangat Setuju. Indikator Mencintai pekerjaan mempunyai skor tertinggi yaitu 91,2% atau diatas 84,01%, dengan kata lain indikator Mencintai pekerjaan berada dalam kategori Sangat Setuju, indikator Moral pekerjaan mempunyai skor tertinggi yaitu 85,8% atau diatas 84,01% dengan kata lain indikator moral berada dalam kategori Sangat Setuju, sedangkan indikator kedisiplina skor tertingginya yaitu 87,6%, atau diatas 84,01% dengan kata lain indikator kedisiplinan berada dalam kategori Sangat Setuju dan indikator prestasi kerja skor

tertingginya yaitu 55,2% atau diatas 52,01%, dengan kata lain indikator prestasi kerja berada dalam kategori Cukup Setuju. Dari Tingkat Capaian Responden berdasarkan faktor kepuasan karyawan secara keseluruhan yaitu 80,46% atau diatas 68,01%, dengan kata lain faktor menyenangkan pekerjaan berada dalam kategori Setuju, nilai  $t$  Hitung sebesar 2.880 dengan signifikannya 0.169 karena  $t$  Hitung  $>$   $t$  Tabel ( $2.880 > 0.169$ ) hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti secara parsial demosi berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja karyawan Bank BPR Kabupaten Rokan Hulu, untuk variabel  $X_2$  (kepuasan kerja) nilai  $t$  Hitung sebesar -1.819 dengan signifikannya 0.169, karena  $t$  hitung  $<$   $t$  Tabel ( $-1.819 > 0.169$ ) hal ini berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  Ditolak, yang berarti secara parsial Demografis tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Bank BPR Kabupaten Rokan Hulu.

## **5.1 PENUTUP**

### **5.1. Kesimpulan**

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti pada karyawan Bank BPR Kabupaten Rokan Hulu dengan hasil diketahui bahwa faktor Demografis Karyawan Bank BPR Kabupaten Rokan Hulu pada indikator Usia mempunyai skor tertinggi 94% yaitu berada diatas 84,01% dengan kata lain indikator usia berada dalam kategori Sangat Setuju. Indikator Pendidikan mempunyai skor tertinggi yaitu 93% atau diatas 84,01%, dengan kata lain indikator Pendidikan

berada dalam kategori Sangat Setuju, indikator Jenis Kelamin mempunyai skor tertinggi yaitu 87% atau diatas 84,01% dengan kata lain indikator Agama berada dalam kategori Sangat Setuju, sedangkan indikator Sosial skor tertingginya yaitu 91,8%, atau diatas 84,01% dengan kata lain indikator sosial berada dalam kategori Sangat Setuju dan indikator Inisiatif skor tertingginya yaitu 53,6% atau diatas 52,01%, dengan kata lain indikator sosial berada dalam kategori Cukup Setuju. Dari Tingkat Capaian Responden berdasarkan faktor demografis secara keseluruhan yaitu 82,1% atau diatas 68,01%.

2. Variabel X (kepuasan kerja) tidak berpengaruh pada demografis karyawan bank BPR Kabupaten Rokan Hulu, ini bisa dilihat dari nilai t Hitung sebesar -1.819 dengan signifikannya 0.169, karena t hitung < t Tabel (-1.819 > 0.169) hal ini berarti Ho diterima dan Hi Ditolak.

## 5.2.Saran

1. Disarankan kepada Kepala Bank BPR Kabupaten Rokan Hulu agar dapat lebih meningkatkan sistem demografis dan kepuasan kerja terhadap karyawan, agar kepuasan kerja bisa lebih baik lagi.
2. Kepada seluruh karyawan bank BPR Kabupaten Rokan Hulu agar lebih meningkatkan kepuasan kerja guna pencapaian tujuan yang telah ditetapkan agar bisa

mendapatkan demografis oleh pipinan dan pimpinan pusat atau daerah.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.aKer. 2007.*Manajemen Pemasaran Global*, Jakarta : Prenhalindo
- Alma, Buchari. 2014. *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*.Bandung : ALFABETA
- Ferdinan.2004.*Manajemen Strategi*.Edisi Seuluh : Salemba Empat .Jakarta
- Idris. 2007. *Metode SPSS*, Padang : UNP Padang
- Jurnal Suparti (2008) *dengan judul pembelajaran koknitif terhadap " jenis rancangan penelitian ini adalah penelitian eksperimen dengan pendekatan deskriptif terhadap hasil belajar siswa kelas VI Kabupaten Bandung*
- Jurnal Rita (2012) *Peran Kredit Koperasi Simpan Pinjam Terhadap Peningkatan Pendapatan Dan Usaha Anggota di Kecamatan Tembilihan Kapupaten Indra Hilir*
- Jurnal Patri janson silaban (2010) *dengan judul " Meningkatkan Motivasi Dan Demografis, Kemampuan Siswa Melalui Pembelajaran Kooperatif Berbantuan Alat Peraga Pada Pembelajaran Matematika Siswa Kelas VI METHODIST - 12 Medan*

- Klother, Philip dan Lanekeller Kevin. 2010. *Manajemen Pemasaran*, Indonesia : PT. Indeks
- Klother, Philip dan Lanekeller Kevin. 2009. *Manajemen Pemasaran, Jilid II Alih*
- Makmur, Saprijal. 2014. *Jurnal Ilmiah Cano Economos Vol 3*, Rokan Hulu-Riau : Fakultas Ekonomi Universitas Pasir Pengaraian
- Mardalis.2014. *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*.Jakarta : PT. Bumi Aksara
- M. Mursid. 2014. *Manajemen Pemasaran*, Jakarta : Bumi Aksara
- Narbuko Kholod. 2010. *Metode Penelitian*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Oriville.2009, *Manajemen Pemasaran Dasar Konsep dan Strategi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo:
- Sarnowo Hendri dan Danang Sunyoto. 2013. *Pengantar Ilmu Ekonomi Mikro*, Yogyakarta : PT. Buku Seru
- Subagyo Joko. 2011. *Metode Penelitian dalam Teori & Praktek*, Jakarta : Rineka Cipta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : ALFABETA
- Sunyoto Danang. 2013. *Perilaku Konsumen (Panduan Risert Sederhada Untuk Mengenal Prilaku Konsumen)*, PT. Buku Seru : Jakarta
- Surnowo Hendri & Danang Sunyoto. 2014. *Pengantar Ilmu Ekonomi Mikr*, CAPS : Jakarta
- Teguh Muhammad. 2013. *Ekonomi Industri*, Rajawali Pers : Jakarta
- Tijoptono.2008, *Manajemen Pemasaran*,PT. Mitra Yomar Sejati Intrumen Pertanian Bogor