

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT BANK MANDIRI, Tbk KANTOR CABANG PONTIANAK

Suardi

Akademi Keuangan Dan Perbankan (AKUB) Grha Arta Khatulistiwa Pontianak

suardisatel@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di perusahaan perbankan dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri Kantor Cabang Pontianak”. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, teknik pengumpulan data dengan membagikan kuisisioner kepada karyawan kantor cabang Bank Mandiri Pontianak. Berdasarkan hasil analisis data, F hitung adalah 1,822 dengan signifikansi 0,018 karena signifikansi $\alpha (0,05)$ maka H₀ ditolak: artinya ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan angka 3,466 dengan signifikansi 0,018. Bagi pihak bank meskipun kepuasan kerja karyawan secara maksimal sesuai dengan kinerja karyawan, untuk terus meningkatkan keberhasilan karyawan dengan hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Analisis lebih lanjut perlu dilakukan pada hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja selain kepuasan kerja karyawan, seperti motivasi, disiplin, kompetensi, penghargaan, peluang pengembangan karir, dll., Memberikan pelatihan khusus sesuai dengan bidang keahlian untuk menyesuaikan lingkungan kerja di kantor cabang Bank Mandiri Pontianak. Ini dapat melatih karyawan untuk mengambil inisiatif dalam meningkatkan kinerja.

Kata Kunci : Gaji, Benefit, Promosi, Supervisi

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Manusia sebagai salah satu komponen organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Oleh sebab itu sumber daya untuk mencapai tujuannya. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan

manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. Di dalam perusahaan, sumber daya manusia biasa disebut dengan karyawan atau pegawai yang bertugas menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, serta mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan terus berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Dengan kata lain, bila kinerja karyawan baik

maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Oleh karena itu organisasi atau perusahaan harus benar-benar memperhatikan faktor kinerja karyawannya. Menurut Dian Wijayanto (2012:158) “Dalam dimensi kinerja, motivasi bukan satu-satunya faktor yang memengaruhi kinerja. Kinerja seringkali dikaitkan dengan motivasi (*motivation*) dan kemampuan (*ability*). Secara sederhana, kinerja = $f(\text{ability} \times \text{motivation})$ dalam hal ini, faktor kesempatan (*opportunity*) hendaknya tidak dilupakan”. Setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional

Tinjauan Literatur Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian, produktivitas dan hasil kerjanya akan meningkat secara optimal.

Menurut Afifudin (2015:227), “faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan dapat dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor dari dalam diri dan dibawa oleh setiap karyawan sejak bekerja di tempat kerjanya. Adapun faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain, sistem penggajian dan sebagainya.

Secara teoritis, faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja sangat banyak, seperti gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, perilaku, *locus of control*, pemenuhan harapan penggajian, dan efektivitas kerja. Kepuasan

yang menyenangkan dengan bagaimana para pekerja memandang pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaannya. Selain itu, kepuasan kerja juga mempunyai arti penting untuk aktualisasi diri karyawan. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif dilingkungan perusahaan. Kepuasan kerja akan diamati karena manfaat yang didapat, baik untuk karyawan maupun untuk perusahaan, bagi karyawan diteliti tentang sebab dan sumber kepuasan kerja, serta usaha yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sedangkan bagi perusahaan penelitian dilakukan untuk tercapainya tujuan perusahaan.

kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting bagi karyawan, perusahaan dan masyarakat.

Menurut Handoko (2001:132), “kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan para karyawannya memandang pekerjaan mereka”. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut Robbins (2015:110), kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja, dan banyaknya imbalan yang mereka yakini harus diterima”.

Berdasarkan definisi kepuasan kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.

Kinerja

Menurut Prawirosenoto (2008:50), “secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja

merupakan ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja perusahaan (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerja pegawai (*individual performance*) baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan (*corporate performance*) juga baik. Kinerja seorang pegawai akan baik bila mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena gaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan (*expectation*) masa depan lebih baik”.

Kinerja berasal dari kata “*performance*” yang berarti hasil yang diinginkan dari perilaku (Gibson *et al.*, 2008:70). Menurut Mangkunegara (2002:67), “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Senada dengan pendapat di atas, Prawirosenoto (2008:53) berpendapat bahwa “kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”. Hal ini menggambarkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan tertentu, baik secara kualitas maupun kuantitas dan sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya. Kinerja pegawai dikatakan baik apabila pegawai tersebut mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan apa yang diharapkan atau bahkan lebih optimal lagi. Walaupun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sangat kompleks, terdapat dua aspek yang dominan, yaitu aspek kemampuan dan aspek motivasi. Aspek kemampuan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti tingkat pendidikan, sikap, kepribadian, dan pelatihan-pelatihan baik konseptual maupun teknis.

2. METODE

Menurut Arikunto (2002:108) “populasi merupakan keseluruhan dari objek yang diteliti”. Oleh karenanya, populasi merupakan keseluruhan dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, peristiwa dan sebagainya, sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Bank Mandiri kantor cabang Pontianak sebanyak 40 responden.

Sampel adalah unsur atau bagian tertentu dari populasi guna mewakili seluruh populasi-populasi. Menurut Margono (2010:121), “sampel adalah sebagai bagian dari populasi. Sampel yang diambil adalah populasi dari jumlah pegawai Bank Mandiri kantor cabang Pontianak. Oleh karena itu, peneliti memutuskan untuk penarikan sampel dalam penelitian dilakukan dengan cara *purposive sampling*. Dalam penelitian ini objek yang digunakan adalah pegawai Bank Mandiri kantor cabang Pontianak sebanyak 40 orang.

Uji Instrument

Uji Validitas Data

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Marsi Singarimbun (2017:33), mengatakan bahwa “untuk mengetahui setiap butir pertanyaan pada tiap-tiap variabel dinilai valid atau tidak dilakukan dengan membandingkan *r* hitung dengan *r* tabel antara nilai skor item yang di uji dengan jumlah seluruh skor yang dikaji”. Butir dinyatakan valid jika *r* hitung > *r* tabel, namun jika nilai *r* hitung < *r* tabel dinyatakan tidak valid atau gugur pada taraf signifikansi (α)=0,05. Dengan menetapkan $db=n-2=40-2=38$ dan $\alpha=5\%$, maka diperoleh nilai tabel koefisien korelasi adalah 0,312. Pada uji instrument ini peneliti menggunakan SPSS versi 24.

Uji Reliabilitas

Data Reliabilitas mengacu pada konsistensi skor atau jawaban dari pelaksanaan satu instrument lain dan apabila dilakukan pengukuran berkali-kali terhadap

suatu unit akan menghasilkan output yang sama. Reliabilitas suatu variabel dikatakan cukup baik jika memiliki nilai koefisien reliabilitas (r_{11}) lebih besar dari 0,600. Uji reliabilitas instrument dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi dari instrument sebagai alat ukur, sehingga hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Dari perhitungan validitas variabel kepuasan kerja terdapat 24 butir yang valid dan validitas variabel kinerja pegawai terdapat 24 butir yang valid, diperoleh koefisien reliabilitas instrumen untuk variabel kepuasan kerja adalah 0,852 dan variabel kinerja pegawai adalah 0,732. Artinya instrumen kepuasan kerja dan kinerja pegawai telah reliabel (dapat dipercaya).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Ada beberapa cara mendeteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji korelasi

Berikut ini adalah bagian dari perhitungan uji korelasi yang terdiri dari uji korelasi (r) dan uji determinasi (r^2): a. Koefisien Korelasi Koefisien korelasi merupakan analisa statistik ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara 2 (dua) variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Dalam hal ini yang akan dicari adalah hubungan kepuasan kerja sebagai variabel

bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Koefisien korelasi bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara kedua variabel (independen dan dependen). Ketentuan dari uji korelasi adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai $r > 0$, artinya telah terjadi hubungan positif yaitu makin besar nilai variabel X (independen), maka makin besar pula nilai variabel Y (dependen) atau makin kecil nilai variabel X (independen) maka makin kecil pula nilai variabel Y (dependen).
- b. Jika nilai $r < 0$, artinya telah terjadi hubungan yang negatif, yaitu makin kecil nilai variabel X (independen), maka akan makin kecil nilai variabel Y (dependen) atau makin kecil nilai variabel X (independen), maka semakin kecil nilai variabel Y (dependen).
- c. Jika nilai $r = 1$, telah terjadi hubungan sempurna antara variabel X (independen) dengan variabel Y (dependen).

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji regresi linier sederhana dengan bantuan program SPSS versi 24 digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun dalam penelitian ini menguji hipotesis secara parsial: a. Uji t (uji parsial) Untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh masing-masing variabel dependen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Hasil uji t hitung ini pada output perangkat lunak, dapat dilihat pada tabel *coefficient level of significance* yang digunakan sebesar 5% (α) = 0,05. Apabila t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Apabila t hitung $<$ t tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel independen secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Analisis ini juga dapat memberikan informasi tentang kontribusi masing-masing variabel independen

terhadap variabel dependen dengan melihat r^2 nya. Variabel yang memenuhi r^2 terbesar

Analisis Regresi Linier Sederhana

Persamaan Regresi Linier Sederhana

Metode regresi linier dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh antara variabel bebas (independen) dengan variabel terikat (dependen). Metode ini juga bisa digunakan sebagai prediksi, sehingga dapat diperkirakan antara baik atau buruknya suatu variabel X terhadap terhadap naik turunya suatu tingkat variabel Y, begitu pun sebaliknya. Rumus regresi linier sederhana:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y : Nilai yang diprediksikan

X : Nilai variabel independen a : konstanta atau bila harga X = 0 b : koefisien regresi.

langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian dan pembuktian terhadap hipotesis yang telah dibuat. Pembuktian ini melalui perhitungan dengan menggunakan perangkat lunak.

Uji Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel Model Summary dan tertulis R Square.

Nilai R² sebesar 1, berarti pengaruh variabel dependen seluruhnya dijelaskan oleh variabel independen dan tidak ada faktor lain yang menyebabkan pengaruh variabel dependen. Jika nilai R² berkisar 0 sampai dengan 1, berarti semakin kuat kemampuan variabel dependen dapat menjelaskan pengaruh variabel dependen.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kuesioner

Hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan terhadap 40 responden, jadi dalam penelitian inisampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 40responden.

a. Uji validitas

Uji Validitas dilakukan kepada 40 responden yang memenuhi kriteria yang telah ditentukan. Pernyataan dinyatakan valid atau layak apabila r -hitung > r -

adalah variabel independen yang mempunyai pengaruh dominan.

tabel. Pada r - tabel di peroleh $n=40$ pada α 5% sebesar 0,312. Uji validitas yang dilakukan terhadap 40 orang responden menghasilkan 30 variabel yang dinyatakan valid. Hal ini dapat disimpulkan dengan melihat bahwa setiap variabel memiliki r -hitung lebih besar dibandingkan r -tabel. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh pernyataan yang dibuat dinilai layak dan dapat digunakan untuk keperluan penelitian.

b. Uji Realibilitas

Realibilitas suatu instrumen menunjukkan tingkat kehandalan instrumen dalam mengungkap data yang bisa dipercaya (Arikunto, 2014: 222). Untuk menguji reliabilitas instrumen kepuasan kerja dan kinerja karyawan digunakan rumus *Alpha Cronbach* (Sugiyono, 2015: 365), karena rumus *Alpha Cronbach* digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 0 dan 1, misalnya angket atau soal bukan uraian.

Uji realibilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan komputer program SPSS versi 24.0 dengan uji keterandalan teknik *Alpha Cronbach*. Untuk menginterpretasikan koefisien reliabilitas digunakan kategori menurut Sugiyono (2015: 184) dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1
Interpretasi Koefisien Korelasi (r)

Interpretasi Koefisien Korelasi (r)	
Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Kriteria pengambilan keputusan untuk menentukan reliabel atau tidak bila koefisien r lebih besar atau sama dengan 0,600 maka item tersebut dikatakan reliabel. Apabila koefisien r lebih kecil dari 0,600 maka item

tersebut tidak reliabel. Hasil uji reabilitas untuk instrumen kepuasan kerja diperoleh dan disajikan dalam gambar 1 di bawah ini:

Gambar 1
Hasil Uji Realibilitas Instrumen Kepuasan Kerja

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.845	.852	18

Sumber : Data Olahan SPSS, 2019

Sedangkan Hasil uji reabilitas untuk instrumen kinerja diperoleh dan disajikan dalam gambar 2 di bawah ini:

Gambar 2
Hasil Uji Realibilitas Instrumen Kinerja

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.693	.732	13

Sumber : Data Olahan SPSS, 2019

Hasil yang diperoleh dapat disajikan kedalam tabel 2 di bawah ini:

Tabel 3
Hasil Uji Realibilitas dan Interpretasi

Variabel	Nilai Reliabilitas	Interpretasi
Kepuasan Kerja	0,852	Sangat Kuat
Kinerja	0,732	Kuat

Sumber : Data Olahan SPSS, 2019

Berdasarkan hasil tersebut, diketahui bahwa nilai alpha sebesar 0,852, kemudian nilai ini dibandingkan dengan nilai 0,600, dapat disimpulkan bahwa $\alpha = 0,852 > 0,600$ yang artinya butir-butir Kuesioner Kepuasan kerja dikatakan reliabel atau terpercaya sebagai alat pengumpul data dalam penelitian. Hal ini juga berlaku untuk butir-butir kuesioner Kinerja yang memiliki nilai alpha $0,732 > 0,600$ yang artinya terpercaya sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui data yang akan dianalisis berdistribusi normal atau tidak. Secara fundamental, data yang berdistribusi normal dapat diketahui melalui bentuk histogram seperti lonceng.

Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui sebaran data acak dan spesifik pada suatu populasi (Chakravart, Laha, and Roy, 1967). Berdasarkan pengujian yang dilakukan

National Institute of Standards and Technology, uji kolmogorov smirnov menghasilkan performa yang baik untuk ukuran data 20-1000. Namun dalam penelitian pada umumnya, pengujian kolmogorov smirnov masih digunakan untuk sampel data yang berukuran lebih dari 2000 sampel. Sehingga disarankan untuk menggunakan uji kolmogorov smirnov untuk data diatas 50 sampel ($20 \leq N \leq 1000$). Dalam pengujian, suatu data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi >0.05 (sig. >0.05).

suatu sampel kecil. Dalam 2 seminar paper yang dilakukan Shapiro, Wilk tahun 1958 dan Shapiro, Wilk, Chen 1968 digunakan simulasi data yang tidak lebih dari 50 sampel. Sehingga disarankan untuk menggunakan uji shapiro wilk untuk sampel data kurang dari 50 sampel ($N < 50$). Dalam pengujian, suatu data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi >0.05 (sig. >0.05). Dalam penelitian ini pengujian normalitas menggunakan metode Shapiro Wilk. Hasil Pengujian dapat dilihat pada Tabel dibawah 4 dibawah ini :

Uji Normalitas Shapiro Wilk adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui sebaran data acak

Tabel 4
Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnova dan Shapiro-Wilk

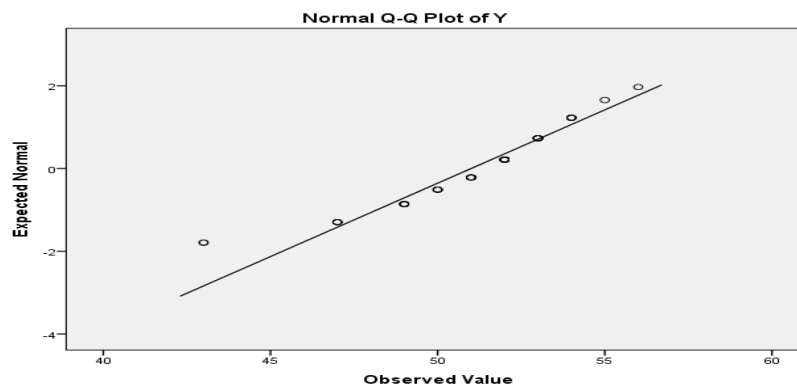
Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Y	.164	40	.087	.915	40	.067
X	.099	40	.200*	.978	40	.601

*. This is a lower bound of the true significance.
a. Lilliefors Significance Correction

Sumber : Data Olahan SPSS, 2019

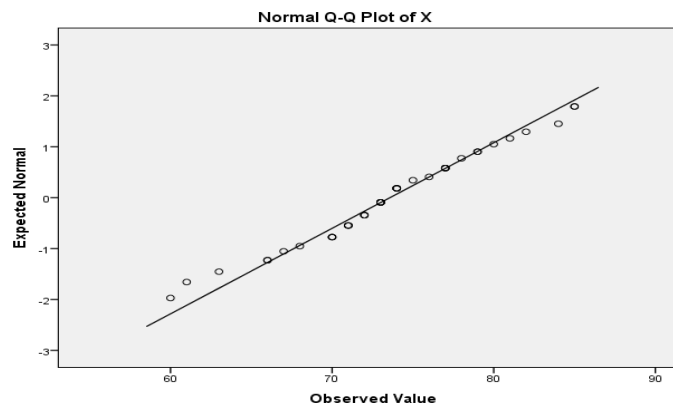
Nilai signifikansi (p) pada uji shapiro-wilk adalah untuk Y (kinerja) sebesar 0,067 artinya lebih besar $0,067 < 0,05$ sinifikansi ($p > 0,05$), sehingga berdasarkan uji normalitas shapiro-wilk data dikategorikan berdistribusi normal. Sedangkan untuk X (kepuasan kerja) sebesar 0,601 ($p > 0,05$), sehingga berdasarkan uji normalitas shapiro-wilk data berdistribusi normal. Ada beberapa cara mendeteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas dapat dilihat dari hasil scater plot pada gambar 3 dan gambar 4 dibawah ini :

Gambar 3
Grafik Scater Plot Kinerja (Y)



Sumber : Data Olahan SPSS, 2019

Gambar 4
Grafik Scater Plot Kepuasan Kerja (X)



Sumber : Data Olahan SPSS, 2019

Berdasarkan gambar 4.3 dan gambar 4.4 tentang penyebaran scater plot, data berdistribusi menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas.

a. Uji korelasi

Dari hasil analisis korelasi sederhana (r) didapat korelasi antara Kepuasan dengan kinerja (r) adalah 0,909. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dengan kinerja. Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, berarti semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin meningkatkan kinerja.

Uji signifikansi koefisien korelasi digunakan untuk menguji apakah hubungan yang terjadi itu berlaku untuk populasi (dapat

digeneralisasi). Misalnya dari kasus di atas populasinya adalah pegawai bank Mandiri kantor cabang Pontianak dan sampel yang diambil dari kasus di atas adalah 40 orang pegawai bank Mandiri kantor cabang Pontianak, jadi kesimpulan yang diambil dapat berlaku untuk populasi, yaitu seluruh pegawai bank Mandiri kantor cabang Pontianak. Dari hasil olahan dengan SPSS 24, di peroleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.5
Hasil Uji kolerasi Kepuasan (X) dan Kinerja (Y)

		Correlations	
		Y	X
Y	Pearson Correlation	1	.909
	Sig. (2-tailed)		.018
	N	40	40
X	Pearson Correlation	.909	1
	Sig. (2-tailed)	.018	
	N	40	40

Sumber : Data Olahan SPSS, 2019

Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

Ho :Tidak ada pengaruh secara signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja

Ha : Ada pengaruh secara signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja.

Dalam penelitian ini menggunakan uji dua sisi dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. (uji dilakukan 2 sisi karena untuk mengetahui ada

atau tidaknya hubungan yang signifikan, jika 1 sisi digunakan untuk mengetahui hubungan lebih kecil atau lebih besar).

Tingkat signifikansi dalam hal ini berarti kita mengambil risiko salah dalam mengambil keputusan untuk menolak hipotesa yang benar sebanyak-banyaknya 5% (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian)

Kriteria Pengujian:

Ho diterima jika Signifikansi $> 0,05$

Ho ditolak jika Signifikansi $< 0,05$

Dengan membandingkan signifikansi, Nilai signifikansi $0,018 < 0,05$, maka Ho ditolak. Hal ini disebabkan karena nilai Signifikansi $0,018$ lebih kecil $0,05$ maka Ho ditolak, artinya bahwa ada pengaruh secara signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja. Karena koefisien korelasi nilainya positif, maka berarti kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Jadi

dalam kasus ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pada karyawan Bank Mandiri kantor cabang pontianak.

a. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji regresi linier sederhana dengan bantuan program SPSS versi 24 digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun dalam penelitian ini menguji hipotesis secara parsial. Uji t (uji parsial) Untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh masing-masing variabel dependen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Dari hasil olahan dengan SPSS 24, di peroleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Hipotesis Kepuasan (X) terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43.545	5.540		7.860	.000
	X	.101	.075	.909	3.466	.018

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Olahan SPSS, 2019

Cara pengambilan keputusan

1. $t_{hitung} < t_{tabel}$ **Ho diterima** ;
 $t_{hitung} > t_{tabel}$ **Ha diterima**
2. Probabilitas > 0.05 **Ho diterima** ;
probabilitas < 0.05 **Ha diterima**
dari hasil output SPSS di peroleh :
 $t_{hitung} = 3,466$
 $t_{tabel} (2-1)(3-1) = 2.026 (df:2)$
dengan $\alpha = 0.05$

Persamaan Regresi Linier Sederhana

Nilai signifikansi $0,018 < 0,05$, maka Ho ditolak. Hal ini disebabkan karena nilai Signifikansi $0,018$ lebih kecil $0,05$ maka Ho ditolak, artinya bahwa ada pengaruh secara signifikan antara kepuasan kerja dengan

Keputusan :

1. $3,466 > 2.026$ (H_a diterima, Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_o ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen)
2. Ada pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan di Bank Mandiri kantor cabang Pontianak.

kinerja. Berdasarkan hasil pengujian yang tertera pada hasil output SPSS, pada tabel Coefficients diketahui nilai t sebesar $1,350$ dengan nilai Signifikansi $0,018$, artinya nilai sig. tersebut $< 0,05$ maka dapat di simpulkan H_o ditolak dan H_a diterima, artinya Ada

pengaruh secara signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja.

Uji Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel Model Summary dan tertulis R Square.

Nilai R yang merupakan simbol dari nilai koefisien korelasi. Pada hasil olahan data di atas nilai korelasi adalah 0,839 atau 83,9%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa besarnya pengaruh variabel kepuasan karyawan terhadap kinerja adalah 83,9% sedangkan Sisanya 16,1% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian.

4. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian penulis, maka kesimpulan yang dapat diambil mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada kantor bank Mandiri cabang Pontianak adalah sebagai berikut :

1. F hitung sebesar 1.822 dengan signifikansi sebesar 0,018 karena signifikansi < alpha (0.05) maka H₀ ditolak: artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Variabel kepuasan kerja berpengaruh sangat kuat dan dominan terhadap kinerja pegawai dengan angka sebesar 3.466 dengan signifikansi sebesar 0.018, artinya bahwa ada pengaruh secara signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja. Karena koefisien korelasi nilainya positif, maka berarti kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Jadi dalam kasus ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pada karyawan Bank Mandiri kantor cabang Pontianak.

5. REFERENSI

- Afifudin. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Penerbit Pustaka Setia.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Edisi Revisi V, Jakarta : Penerbit Rineka Putra.
- Dian Wijayanto. 2012. Pengantar Manajemen. Jakarta : Gramedia.

Gibson. 2008. Organisasi Perilaku, Struktur dan Proses. Jakarta : Binapura Aksara Publisher.

Handoko. 2001. Manajemen Personaliala dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.

Mangkunegara. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Masri Singarimbun. 2017. Metode Penelitian Survei, Edisi Revisi. Jakarta : Penerbit Pustaka LP3ES.

Margono. 2010. Metodologi Penelitian Pendidikan. Jakarta : Penerbit Rineka Cipta.

Prawirosenoto. 2008. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta : Penerbit BPFE Yogyakarta.

Robbins. 2006. Perilaku Organisasi Mid 1 dan 2. Jakarta : Penerbit Prenhalindo.

Robbins. 2015. Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Edisi Kedelapan, Versi Bahasa Indonesia, Jilid I. Jakarta : Penerbit Prenhalindo.