

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NAMPAR NOS RUTENG

Elisabeth Ambalele

STIM LPI Makassar, Program Studi Manajemen

ambalele2175@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nampar Nos Ruteng. Metode analisis penelitian terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji t. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, dapat diketahui adanya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat dilihat dari hipotesis yang dilakukan oleh peneliti tersebut. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana yaitu Variabel kepuasan kerja secara parsial juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} 7,726, > t_{tabel} 1,396. Variabel bebas memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi adalah 0,554, yang artinya adalah kemampuan variabel kepuasan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Nampar Nos Ruteng adalah sebesar 55,4% sedangkan 44,6% adalah sumbangsih dari faktor-faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Manusia adalah salah satu sumber daya yang penting bagi perusahaan yang berkedudukan sebagai karyawan, buruh, atau pekerja. Pentingnya kedudukan sumber daya manusia atau karyawan dalam suatu usaha, sehingga bagian terbesar dari perhatian, waktu dan tenaga disibukkan dengan masalah-masalah manusia yang sering bersifat sensitif dan kompleks untuk dapat diselesaikan. Keberadaan karyawan dalam perusahaan diperlukan agar perusahaan tersebut dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain yang sejenis agar tetap eksis. Bila produktivitas atau kinerja karyawannya tinggi, maka sumber daya manusia merupakan aset utama perusahaan, tapi bila produktivitasnya kinerja rendah, maka sumber daya manusia bukan merupakan aset lagi, melainkan akan menjadi beban bagi perusahaan. Melihat pentingnya karyawan dalam perusahaan, maka layak bagi perusahaan untuk memberi perhatian yang lebih melalui kebijakan yang diambil. Banyak faktor yang terkait dalam perbaikan kinerja perusahaan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan mempunyai dampak terhadap peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Kepuasan dapat dipandang sebagai pernyataan positif hasil dari penilaian para karyawan terhadap apa yang telah dilakukan perusahaan kepada karyawannya. Karyawan dengan kepuasan kerja tinggi akan mengalami perasaan positif ketika mereka berpikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktifitas tugas, sedangkan karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah akan mengalami perasaan negatif ketika mereka berpikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas pekerjaan mereka. Rendahnya kepuasan kerja karyawan dapat menimbulkan gangguan dan hambatan serta ketidاكلancaran suatu perusahaan juga semua proses yang ada didalamnya. Hal itu ditandai dengan tingginya tingkat absensi, keterlambatan, kesenjangan, memperlambat pekerjaan bahkan sampai dengan penolakan

perintah dari atasan. Sebaliknya kepuasan kerja karyawan dalam bekerja dapat menumbuhkan suatu dorongan dalam dirinya untuk menunjukkan prestasi yang lebih baik, akhirnya dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan kemampuan yang dimiliki karyawan dalam bekerja yang dihasilkan dalam kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian perusahaan. Kinerja karyawan tidak hanya lebih dari sekedar kesadaran dan keberadaan bagi perusahaan, tetapi kinerja karyawan harus memiliki suatu kebijakan untuk melakukan hubungan karyawan dengan perusahaan secara aktif. Karyawan yang menunjukkan kinerja tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyongkong kesejahteraan dan keberhasilan perusahaan tempatnya bekerja. Sejalan dengan tugas pokok PT. Nampar Nos Ruteng, untuk menunjang tercapainya tugas yang dikembangkan, perlu adanya peran serta didalamnya agar tujuan perusahaan ini tercapai. Maka dari itu, perlunya kepuasan kerja karyawan pegawai agar dapat melaksanakan tugas sebaik mungkin dalam upaya peningkatan kinerja. Untuk itu perlu diperhatikan sikap karyawan terhadap diri sendiri, kompetensi, pekerjaan saat ini serta gambaran mereka saat ini mengenai peluang yang bisa diraih. Sehubungan dengan hal tersebut maka pimpinan unit kerja atau instansi memiliki kewajiban untuk selalu memotivasi guna meningkatkan kinerjanya, dengan demikian kerja sama dan saling memahami tugas dan fungsi dari setiap unit kerja dapat berjalan dengan baik. Seberapa besar motivasi karyawan dalam melaksanakan setiap tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sangat tergantung pada keseimbangan antara produktivitas kerja dan kesejahteraan yang diperolehnya. Dengan demikian unsur-unsur kepuasan merupakan rangsangan untuk berprestasi.

Rumusan Masalah

Apakah kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Nampar Nos Ruteng ?

Tujuan

Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nampar Nos Ruteng

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan aset yang sangat penting bagi suatu organisasi. Manusia merupakan kunci pokok keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Oleh karena itu, perlu adanya usaha suatu perusahaan untuk memberi bimbingan, motivasi, dan mengevaluasi terhadap pegawai, sehingga tercipta sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut Panggabean 2002: 15 MSDM merupakan salah satu bidang manajemen untuk membentuk tenaga kerja yang efektif dan efisien. Pada umumnya kegiatan-kegiatan di bidang sumber daya manusia dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu dari sisi pekerjaan dan dari sisi pekerja. Dilihat dari sisi pekerjaan, kegiatan-kegiatan terdiri atas analisis pekerjaan dan evaluasi pekerjaan. Namun apabila dilihat dari sisi pekerja, kegiatan-kegiatan terdiri atas pengadaan tenaga kerja, penilaian prestasi kerja, pelatihan dan pengembangan, promosi, kompensasi, dan pemutusan hubungan kerja Pada dasarnya prinsip SDM adalah satu-satunya sumber daya yang sangat menentukan organisasi. Oleh karena itu, maka eksistensi SDM dalam organisasi sangat kuat untuk mencapai kondisi yang lebih baik maka perlu adanya manajemen terhadap SDM secara memadai sehingga terciptalah SDM yang berkualitas, loyal, dan berprestasi. Menurut (Sulistiyani & Rosidah, 2003: 10). MSDM merupakan usaha untuk mengerahkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam organisasi agar mampu berpikir

dan bertindak sebagaimana yang diinginkan oleh organisasi. Menurut Hasibuan (2013:10), “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”. Soekidjo Notoatmodjo (2003: 16) menyatakan bahwa “sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatankegiatan sumber daya manusia atau karyawan, dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Pendapat lain dikemukakan oleh Hadari Nawawi (2005: 40) bahwa terdapat tiga pengertian sumber daya manusia, yaitu: *Pertama*, Sumber Daya Manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pegawai atau karyawan). *Kedua*, Sumber Daya Manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. *Ketiga*, Sumber Daya Manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (*non material/non financial*) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang berkaitan dengan pengelolaan kegiatan pemberdayaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja/karyawan pada perusahaan. Manusia selau berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Maka, MSDM mengatur karyawan sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan perusahaan, kepuasan karyawan, dan masyarakat.

Kepuasan Kerja

Menurut (Hasibuan, 2006) Kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental yang dilakukan seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan. Seorang individu yang bekerja pada suatu organisasi, instansi atau perusahaan maka hasil kerja yang ia selesaikan akan mempengaruhi tingkat produktivitas organisasi. Oleh karena itu, setiap individu harus memiliki dan menjaga kepuasan kerjanya agar produktivitas dapat ditingkatkan. Menurut Hasibuan (2006) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja (*job statisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Indikator Kepuasan Kerja

Banyak indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Indikator-indikator itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan pada karyawan tergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Menurut As'ad (2006:115), indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

- 1). Kepuasan finansial Merupakan suatu hubungan dengan menjamin suatu pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang kita dapatkan, maka dengan demikian akan mendapatkan suatu gaji dan semacamnya.

- 2). Kepuasan fisik Yaitu berkaitan dengan nyaman dan tidak nyamannya karyawan dalam suatu pekerjaan tersebut. Hal ini mencakup jenis pekerjaan, keadaan suhu dan ruangan, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan, dan umur karyawan.
- 3). Kepuasan sosial Yaitu indikator yang berhubungan dengan interaksi sosial antara sesama karyawan dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya, dan dengan lingkungan sekitar perusahaan. Hubungan antar karyawan dalam sebuah organisasi (perusahaan) merupakan aspek penting untuk memenuhi kebutuhan mereka bersifat non materi (kejiwaan, spritual). Jika kebutuhan spiritual ini dapat terpenuhi, akan mendorong dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal.
- 4). Kepuasan psikologi Yaitu indikator yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan. Hal ini mencakup minat ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Adapun pendapat para ahli mengenai pengertian kinerja sebagai berikut: Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa : “ kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa :” kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).”

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung. Mangkunegara (2009:67) menyatakan bahwa:” faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi .

a) Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis kemampuan (*ability*) karyawan yaitu kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*) yang artinya adalah karyawan yang mempunyai IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dan dengan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka karyawan tersebut akan dengan mudah untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu karyawan harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

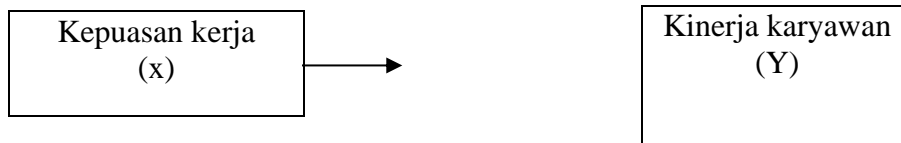
b) Faktor motivasi

Seorang pimpinan tidak bekerja tanpa adanya bantuan dari orang lain. Ia tidak mungkin bisa melakukan semua pekerjaannya sendiri, tapi butuh bantuan orang lain untuk menjalankannya atau memberikan tugas-tugas kepada bawahannya. Seorang karyawan yang diberikan tugas untuk menjalankan pekerjaannya mungkin ia bisa menjalankannya dengan baik, mungkin juga tidak. Maka untuk itu kita perlu mengetahui sebab-sebabnya. Karena dalam menjalankan suatu pekerjaan dengan baik seorang karyawan butuh suatu dorongan (motivasi) dan arahan yang sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan seorang karyawan, itu adalah merupakan tugas seorang pimpinan.

Masalah lain yang sering sekali muncul adalah mengapa beberapa karyawan bisa bekerja lebih baik dari karyawan lain, ini yang menjadi pertanyaan yang terus menerus muncul bagi para manajer. Meskipun sudah jelas solusinya yaitu motivasi akan tetapi sangat sulit untuk

mendefinisikannya. Motivasi sangat berhubungan erat dengan bagaimana suatu perilaku itu dimulai, disokong, dikuatkan, diarahkan, dihentikan dan reaksi subyektif yang timbul. Tetapi untuk memotivasi kelompok karyawan yang sangat beranekaragam seorang pimpinan harus punya banyak pertimbangan, karena keanekaragaman menyebabkan pola pikir yang berbeda-beda dan sangat berhubungan erat dengan kebutuhan dan tujuan yang ingin dicapai oleh karyawan. Kebutuhan (*needs*) adalah berhubungan dengan kekurangan yang dialami oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu. Kekurangan ini bisa bersifat kebutuhan akan makanan (fisiologis), kebutuhan akan penghargaan (psikologis), kebutuhan akan interaksi social (sosiologis). Oleh karena itu kebutuhan dipandang sebagai pembangkit, penguat dan penggerak perilaku.

Kerangka Berpikir



Pada bagan di atas variabel bebas yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat menghasilkan dua kemungkinan, yaitu hasil yang positif dan hasil yang negatif. Kepuasan yang menghasilkan dampak positif akan menghasilkan kinerja yang baik, sehingga tujuan perusahaan dapat dengan mudah tercapai. Kepuasan yang berdampak negatif maka akan menurunkan kinerja karyawan. Hal-hal yang menjadi indikator dalam menilai kinerja antara lain adalah yang tampak pada masing-masing karyawan PT. Nampar Nos Ruteng .

METODE PENELITIAN

Analisis Data

Analisis regresi linier adalah proses memprediksi satu variabel dari variabel lain untuk mengetahui adanya hubungan signifikan di antara kedua variabel tersebut (Silalahi, 2009:425). Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan kausal antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Rumus regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \beta_0 + \beta X$$

Di mana:

Y : Kinerja Karyawan

β_0 : Konstanta.

β : Koefisien regresi.

X : Kepuasan Kerja

Definisi Operasional

Definisi Operasional diperlukan dalam menentukan pemakaian alat yang digunakan untuk mengambil data penelitian sehingga data yang diperoleh dapat sesuai dengan tujuan penelitian. Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Kepuasan kerja adalah perasaan yang ada dalam diri dan dialami oleh seorang pegawai atau karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya, baik perasaan mendukung atau tidak mendukung. (Sukanto Rekso Hadi Projo: 2000). Kepuasan kerja dalam penelitian ini diindikatori oleh aspek-aspek kepuasan kerja yaitu :

- 1) Kerja yang secara mental menantang

- 2).Kondisi kerja yang mendukung
 - 3).Ganjaran yang pantas
 - 4).Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan
 - 5).Rekan kerja yang mendukung
- b. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara : 2002). Dalam penelitian ini, kinerja karyawan diindikatori oleh aspek-aspek kinerja karyawan, yaitu :
- 1) Kualitas kerja (mutu)
 - 2) Kerja sama
 - 3) Pengetahuan tentang pekerjaan
 - 4) Tanggung jawab
 - 5) Komunikasi dan interaksi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis Regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel bebas (kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Berdasarkan hasil dari analisis dengan menggunakan program SPSS maka diperoleh hasil analisis regresi sebagai berikut:

Model	Unstandardize d Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	.646	.463 .		1.396	.169
Kepuasan Kerja (X)	.849	.110	.745	7.726	.000

1. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program SPSS *for windows version 17.0* maka diperoleh hasil-hasil pengujian sebagai mana terlihat bisa dihasilkan formula regresi linier sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta X$$

$$Y = 0,646 + 0,849X$$

Data di atas menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja (X) terhadap kinerja karyawan adalah positif sebesar 0,849, Dengan demikian jika variabel kepuasan kerja mengalami kenaikan 0,849 maka variabel kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sejumlah 0,646.

b. Analisis Koefisien Determinasi dan Korelasi

Koefisien determinasi merupakan koefisien yang nilainya dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar variasi perubahan dalam satu variabel independen.

Pengolahan data untuk menentukan koefisien determinasi bisa dilihat dari gambar output SPSS versi 17.0:

Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.745 ^a	.554	.545		.32875

- a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X)
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Output pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai R (korelasi) yang dihasilkan adalah 0,745, maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja dan kinerja karyawan berhubungan positif sebesar 74,5%. Sedangkan koefisien determinasi R² (*R Square*) adalah 0,554, yang artinya adalah kemampuan variabel kepuasan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Nampar Nos Ruteng adalah sebesar 55,4% sedangkan 44,6% adalah sumbangsih dari faktor-faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

- c. Uji Parsial (Uji t)

Uji t (*test of significance individual parameter*) digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan yang diberikan oleh variabel bebas yaitu kepuasan kerja terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan. Output SPSS yang berkaitan dengan uji t pada tabel di bawah ini:

Tabel 5.22
uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	.646	.463		1.396	.169
Kepuasan Kerja (X)	.849	.110	.745	7.726	.000

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} adalah 7,726, yang mana nilainya lebih besar dari t_{tabel} yang nilainya 1,396 dan dengan nilai signifikansi yang dihasilkan variabel kepuasan kerja adalah 0,00 dan nilai ini < 0,05, hipotesis yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Nampar Nos Ruteng bisa diterima kebenarannya.

Pembahasan

Dari hasil observasi menggunakan kuesioner sebagai media pengumpulan data yang kemudian di analisis dengan menggunakan uji regresi sederhana dengan menggunakan program SPSS versi 22. 2018. Tujuan di lakukannya analisis tersebut adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Wajib Pajak Kendaraan Bermotor Pada Kantor UPT SAMSAT Kab. Maros Dengan demikian diperoleh koefisien variabel Kualitas Pelayanan (X) adalah 0,203 sedangkan nilai konstanta adalah 4.078 dengan demikian dapat di peroleh regresi sebagai berikut $Y = 4.078 + 0,203.X$. hal ini berarti apabila ada penambahan rata-rata terhadap Kepuasan Wajib Pajak (Y) sebesar 4.078 untuk setiap perubahan satuan dalam variabel Kualitas Pelayanan (X) dan konstanta di anggap tetap. Atau dapat dijelaskan bahwa Kualitas pelayanan mempengaruhi Kepuasan Wajib Pajak.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, dapat di ketahui adanya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat dilihat dari hipotesis yang di lakukan oleh peneliti tersebut. Maka di dapatkan nilai signifikan 0,000 sedangkan nilai alpha yang di gunakan adalah 0,05 atau 5% berarti $0,000 < 0,05$, artinya ada pengaruh antara variabel Kualitas Pelayanan (X) terhadap Kepuasan wajib Pajak (Y). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis di terima.

KESIMPULAN

Analisis data di atas menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Nampar Nos Ruteng. Hal ini ditunjukkan dengan beberapa uji yang dilakukan terhadap variabel kepuasan kerja. Seperti uji t yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang dihasilkan variabel kualitas pelayanan berada di bawah 0,05 yaitu 0,000. Selanjutnya, kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang sangat kuat dalam mempengaruhi terciptanya kinerja karyawan PT. Nampar Nos Ruteng secara optimal, nilai R (korelasi) yang dihasilkan adalah 0,745, maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja dan kinerja karyawan berhubungan positif sebesar 74,5%. Sedangkan koefisien determinasi R² (*R Square*) adalah 0,554, yang artinya adalah kemampuan variabel kepuasan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Nampar Nos Ruteng adalah sebesar 55,4% sedangkan 44,6% adalah sumbangsih dari faktor-faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini. Dalam analisis korelasi menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat erat antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, hubungan tersebut dapat dijelaskan dengan prosentase sebesar 74,5%. Hal ini menunjukkan pengaruh kepuasan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah positif sebesar 0,849, Dengan demikian jika variabel kepuasan kerja mengalami kenaikan 0,849 maka variabel kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sejumlah 0,646. Hal ini, menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa sangat puas dengan pekerjaannya maka mereka akan melakukan kinerja dengan optimal. Ketika semua aspek kepuasan kerja yang berkaitan dengan karyawan dapat terpenuhi oleh perusahaan, maka karyawan akan melakukan optimalisasi kerja untuk perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar, Teguh Sulistiyani dan Rosidah. Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu 2003.
- Edy Sutrisno. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia. Internet 2011
- H'Mulkin, A., Fajriansyah, A., & Irfan, A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTP. Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Arasoe Kab. Bone. *YUME: Journal of Management*, 4(3).
- Irfan, A. (2022). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Hutan Produksi (BPHP) Wilayah XIII Makassar. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 2(2), 380-386.
- Mas,ud, Fuad. Survai Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang 2004.
- Mutiara, S Panggabean. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia 2004.
- Nelson, Quick. Kepuasan Kerja. Internet 2006.
- Pasulu, M., Irfan, A., Pahmi, A. A., & Thalib, L. (2023). The Effect of Job Satisfaction and Work Motivation on Employee Performance through Work Discipline at the Regional Secretariat of East Luwu Regency.
- Silalahi, Ulber. Metode penelitian sosial. Bandung: PT Refika Aditama 2009.
- Sugiyono. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: CV. Alfabeta 2004.