

FACTORS THAT AFFECT JOB SATISFACTION OF EMPLOYEES AT PT. MITRA SUKSES INTI PERKASA PEKANBARU

¹Nana Dianita. ²Riko Azhari
STIE Prakarti Mulya
Jln. Arifin Ahmad Pekanbaru
Email: nanaceeamoy@yahoo.co.id

Abstract: *The purpose of this study to determine factors that affect job satisfaction of employees at PT. Mitra Sukses Inti Perkasa Pekanbaru. The sample in this research is all employees at PT. Mitra Sukses Inti Perkasa Pekanbaru totaling 48 people. Sampling was conducted using a sample saturated. (Sugiyono, 2010: 96) The data analysis is done by using validity test, reliability test, normality test, heteroscedasticity test, multicollinearity test, autocorrelation test, multiple linear regression, R2 test, F test, t test. The tests are conducted to determine the relationship between the independent variables (independent variables) and dependent variable (dependent variable). The final conclusion of the study on the variables factor employee and occupational factors on employee job satisfaction can be seen from Table F value obtained for $F(0,05)(45) = 3,20$, while F count on the F test is obtained from the data processed by 20,510, meaning $F \text{ count} = 20,510 > 3,20$, then H_0 is rejected and H_a received means there is the factor employee and occupational factors on employee job satisfaction at PT. Mitra Sukses Inti Perkasa Pekanbaru. From the results of the t test that most affect job satisfaction at PT. Mitra Sukses Inti Perkasa Pekanbaru is the occupational factors with t value $4,120 > 2.013$, then H_0 is rejected and H_a accepted, meaning the partial occupational factors positive and significant impact on job satisfaction, while the results of the regression equation linear is $Y = 6,477 + 0,168X_1 + 0,513X_2$. Thus meaning any change in factor employee and occupational factors, whether positive or negative will be amended also on employee job satisfaction at PT. Mitra Sukses Inti Perkasa Pekanbaru*

Keywords: *Employee Factors, Occupational Factors, Employee Job Satisfaction*

A. PENDAHULUAN

Indonesia sebagai negara yang sedang berkembang, dimana saat ini sedang giat-giatnya mengadakan pembangunan diberbagai bidang. Pembangunan tersebut dimaksudkan untuk dapat meningkatkan kemakmuran dan kesejahteraan masyarakat, sehingga dapat dirasakan oleh segenap masyarakat guna menyongsong dan mempersiapkan masa depan yang penuh tantangan.

Pertumbuhan penduduk Indonesia yang semakin meningkat menimbulkan banyaknya tuntutan dari masyarakat dalam memenuhi kebutuhannya, salah satunya kebutuhan akan rumah atau tempat tinggal. Di kota Pekanbaru dalam beberapa tahun terakhir ternyata properti tumbuh dengan sangat pesat dan baik. Hal ini telah menyamai pertumbuhan dari sektor properti

yang terdapat dikota-kota besar lainnya. Seiring dengan meningkatnya pertumbuhan penduduk dan pembangunan di Kota Pekanbaru membuat permintaan kebutuhan akan rumah mengalami peningkatan yang sangat pesat pula karena bagaimanapun juga rumah merupakan suatu kebutuhan primer yang sangat vital dalam kehidupan manusia. Peluang ini merupakan suatu kesempatan yang sangat berharga bagi para pengembangan perumahan atau *developer*. Oleh karena itu peluang ini banyak dimanfaatkan oleh banyak pengembang sebagai peluang bisnis properti yang sangat prospektif dengan membangun segala jenis dan tipe perumahan yang dikehendaki oleh konsumen.

Disamping itu, kebutuhan yang semakin mendesak akan tempat tinggal siap huni dengan berbagai fasilitas kemudahan

merupakan pergeseran nilai dari perilaku konsumen yang menginginkan produk yang dapat memberikan nilai lebih dari harga yang ditawarkan. Keinginan konsumen untuk mempunyai tempat hunian yang nyaman, *private*, dekat dengan kegiatan di kota, serta meningkatkan prestise, merupakan faktor-faktor yang mendukung bisnis properti semakin berkembang. Berhasil atau tidaknya sebuah instansi atau organisasi dalam pencapaian tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung terhadap sumber daya manusianya dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Kelangsungan hidup dari suatu perusahaan sangat ditentukan oleh dukungan sumber daya manusia yang mempunyai kualitas dan kemampuan yang tinggi. Belum pernah ada satu perusahaan pun yang dapat mengoperasikan faktor produksi tanpa memanfaatkan tenaga kerja. Meskipun telah memakai teknologi baru berupa mesin-mesin otomatis dan komputerisasi berupa perangkat keras maupun perangkat lunak, tetapi bagi sebagian besar perusahaan belum dapat melaksanakan kegiatannya tanpa adanya tenaga kerja.

PT. Mitra Sukses Inti Perkasa Pekanbaru selaku perusahaan yang bergerak dibidang developer, sub kontraktor, dan *supplier* juga tidak terlepas dari peran karyawan dalam membantu meningkatkan kinerja perusahaan. Para karyawan akan berlomba dan berusaha untuk dapat menarik minat masyarakat dalam membeli rumah serta menggunakan jasa lainnya dari PT. Mitra Sukses Inti Perkasa Pekanbaru.

Salah satu faktor penting bagi kelancaran suatu proses produksi dalam suatu perusahaan atau organisasi adalah tenaga kerja. Keberadaan tenaga kerja dalam menjalankan aktivitasnya seharusnya didukung oleh sarana dan prasarana serta bentuk manajemen yang baik agar tenaga kerja tersebut dapat bekerja dengan baik dan sesuai dengan harapan perusahaan karena tenaga kerja merupakan investasi bukan biaya bagi perusahaannya. Kemampuan tenaga kerja yang profesional dan produktif mampu memberikan input positif yang dapat

menguntungkan bagi perusahaan, baik dalam produksinya maupun dalam organisasinya. Oleh sebab itu, kepuasan kerja yang dirasakan oleh tenaga kerja sangat dibutuhkan untuk perkembangan sebuah perusahaan.

PT. Mitra Sukses Inti Perkasa Pekanbaru memperkerjakan sejumlah karyawan yang bertujuan untuk membantu operasional perusahaan. Jumlah karyawan PT. Mitra Sukses Inti Perkasa Pekanbaru tahun 2013-2017 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1: Jumlah Karyawan PT. Mitra Sukses Inti Perkasa Pekanbaru Tahun 2013-2017

Tahun	Jumlah Karyawan			Jumlah Karyawan Keseluruhan
	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	
2013	48 orang	2	-	50
2014	50 orang	-	-	50
2015	50 orang	3	1	52
2016	52 orang	1	4	49
2017	49 orang	-	-	49

Sumber: PT. Mitra Sukses Inti Perkasa Pekanbaru, 2018.

Dari tabel 1 dapat dilihat jumlah karyawan PT. Mitra Sukses Inti Perkasa Pekanbaru mengalami fluktuasi dari tahun ke tahun. Karyawan pada tahun 2013 sebanyak 48 orang bertambah menjadi 50 orang pada tahun 2014 meningkat sebesar (4,17%). Tahun 2015 tidak terjadi penambahan ataupun pengurangan (tetap). Jumlah karyawan tahun 2016 menjadi 52 orang mengalami kenaikan sebesar (4%). Sedangkan pada tahun 2017 jumlah karyawan kembali mengalami penurunan sebesar (-5,77%) yaitu menjadi 49 orang. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor yang salah satunya diindikasikan karena menurunnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memenuhi keinginan atau kebutuhan karyawan sehingga kepuasan kerja dapat lebih meningkat. Hal ini dimaksudkan agar karyawan dapat bekerja baik dalam menyelesaikan tugas-tugasnya pada perusahaan tempat ia bekerja. Meningkatnya kinerja karyawan akan

berdampak pada kinerja perusahaan sehingga PT. Mitra Sukses Inti Perkasa Pekanbaru akan memberikan apresiasi berupa *reward* kepada karyawan yang telah bekerja dengan baik.

Berikut ini adalah jumlag *reward* yang didapat karyawan PT. Mitra Sukses Inti Perkasa Pekanbaru dari tahun 2013-2017 :

Tabel 2: Jumlah *Reward* yang diterima Karyawan PT. Mitra Sukses Inti Perkasa Pekanbaru Tahun 2013-2017

Tahun	Jumlah <i>Reward</i>	Bentuk <i>Reward</i>
2013	-	-
2014	-	-
2015	3	Sertifikat & Bonus
2016	5	Sertifikat & Bonus
2017	1	Sertifikat & Bonus

Sumber : PT. Mitra Sukses Inti Perkasa Pekanbaru, 2018.

Dari tabel 2 dapat diambil suatu kesimpulan bahwa pemberian *reward* pada PT. Mitra Sukses Inti Perkasa Pekanbaru mengalami penurunan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja yang dihasilkan oleh karyawan mengalami penurunan. Ini dapat diindikasikan karena menurunnya kepuasan kerja yang dialami karyawan sehingga kinerja yang dilakukan menjadi tidak maksimal.

PT. Mitra Sukses Inti Perkasa Pekanbaru juga memberikan promosi jabatan kepada karyawannya. Hal ini dikarenakan promosi jabatan diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Sukses Inti Perkasa Pekanbaru. Dari tabel di bawah ini dapat dilihat promosi jabatan yang diberikan oleh PT. Mitra Sukses Inti Perkasa Pekanbaru kepada karyawannya dari tahun 2013-2017 :

Tabel 3: Promosi Jabatan Yang Diterima Karyawan PT. Mitra Sukses Inti Perkasa Pekanbaru Tahun 2013-2017

Tahun	Posisi Awal	Promosi Jabatan	Jumlah Karyawan
2013	-	-	-
2014	Supervisor Marketing	Pimpinan Proyek Supervisor	1 2
2015	Marketing	Supervisor	2
2016	-	-	-
2017	Marketing	Supervisor	1

Sumber : PT. Mitra Sukses Inti Perkasa Pekanbaru, 2018.

Dari tabel 3 dapat dilihat bahwa pemberian promosi jabatan dari tahun 2013-2017 mengalami fluktuasi. Dengan sedikitnya promosi jabatan yang diberikan oleh perusahaan dapat menyebabkan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan mengalami penurunan. Hal ini harus jadi perhatian penting bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja para karyawannya agar kinerja yang dilakukan dapat lebih maksimal.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (*human resources management*) adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis. (Sadili Samsudin, 2010:22)

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. (Melayu S.P Hasibuan, 2012:10) Para manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan itu sendiri. (T. Hani Handoko, 2011:3)

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan yang baik secara individu maupun organisasi. (Edy Sutrisno, 2015:6)

Manajemen sumber daya manusia pada umumnya untuk memperoleh tingkat perkembangan karyawan yang setinggi-tingginya, hubungan kerja yang serasi di antara para karyawan dan penyatu paduan sumber daya manusia secara efektif yang

akan meningkatkan produktifitas kerja. (Danang Sunyoto, 2012)

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi kelompok karyawan. (Henry Simamora, 2014:4-5) Manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia yang sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. (Cardoso Gomes, 2003:2).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya. (Moh. As'ad dalam Sunyoto, 2012:26)

Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami karyawan (pegawai) dalam bekerja. (Keith Davis dalam Mangkunegara, 2011:117) Menurut Edy Sutrisno (2015:75) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologi.

Menurut Robbins dan Judge dalam Wibowo (2015:131) memberikan definisi bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Sedangkan menurut Colquit, Lepinde, Wesson dalam Wibowo (2015:131) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja.

Variabel-Variabel Kepuasan Kerja

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2011:117-118) kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel berikut ini :

1. *Turnover*. Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* karyawan (pegawai) yang rendah. Sedangkan karyawan yang kurang puas biasanya *turnover* lebih tinggi.
2. Tingkat ketidakhadiran (absen) kerja. Karyawan yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi.
3. Umur. Ada kecenderungan karyawan yang lebih tua merasa puas daripada karyawan yang berumur lebih muda. Hal ini diasumsikan bahwa karyawan yang lebih tua berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan.
4. Tingkat Pekerjaan. Karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah.

Dampak Ketidakpuasan Kerja

Dampak ketidakpuasan kerja adalah sebagai berikut : (Wibowo, 2015: 144-145)

1. *Exit*. Merupakan perilaku langsung dengan meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru atau mengundurkan diri.
2. *Voice*. Termasuk secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menganjurkan perbaikan, mendiskusikan persoalan dengan atasan dan melakukan beberapa bentuk aktivitas perserikatan.
3. *Loyalty*. Berarti secara positif tetapi secara optimistik menunggu kondisi membaik, termasuk berbicara untuk organisasi menghadapi kritik eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemennya melakukan suatu yang benar.
4. *Neglect*. Secara pasif memungkinkan kondisi memburuk dan termasuk kemangkiran secara kronis atau keterlambatan, mengurangi usaha dan meningkatkan tingkat kesalahan.

Kategori Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat mempunyai beberapa bentuk atau kategori. Colquit, Lepine, Wesson dalam Wibowo (2015:132-

134) mengemukakan adanya beberapa kategori kepuasan kerja:

1. *Pay Satisfaction*. Mencerminkan perasaan pekerja tentang bayaran mereka, termasuk apakah sebanyak yang mereka berhak mendapatkan, diperoleh dengan aman dan cukup untuk pengeluaran normal dan kemewahan. *Pay Satisfaction* didasarkan pada perbandingan antara bayaran yang diinginkan pekerja dengan yang mereka terima.
2. *Promotion Satisfaction*. Mencerminkan perasaan pekerja tentang kebijakan promosi perusahaan dan pelaksanaannya termasuk apakah promosi sering diberikan, dilakukan dengan jujur dan berdasar pada kemampuan.
3. *Supervision Satisfaction*. Mencerminkan perasaan pekerja tentang atasan mereka termasuk atasan mereka kompeten, sopan dan komunikator yang baik dan bukannya bersifat malas, mengganggu dan menjaga jarak.
4. *Coworker Satisfaction*. Mencerminkan perasaan pekerja tentang teman sekerja mereka, termasuk apakah rekan sekerja mereka cerdas, bertanggung jawab, membantu, menyenangkan dan menarik.
5. *Satisfaction with the Work itself*. Mencerminkan perasaan pekerja tentang tugas pekerjaan mereka sebenarnya termasuk apabila tugasnya menantang, menarik, dihormati dan memanfaatkan keterampilan penting daripada sifat pekerjaan yang menjemukan, berulang-ulang dan tidak nyaman.
6. *Altruism*. Merupakan sikap suka membantu orang lain dan menjadi penyebab moral. Sifat ini antara lain ditunjukkan oleh kesediaan orang untuk ditunjukkan oleh kesediaan orang untuk membantu rekan sekerja ketika sedang menghadapi banyak tugas.
7. *Status*. Status menyangkut *prestise*, mempunyai kekuasaan atas orang lain atau merasa memiliki popularitas. Promosi jabatan disatu sisi menunjukkan peningkatan status, disisi lainnya akan memberikan kepuasan karena prestasinya dihargai.

8. *Environment*. Lingkungan menunjukkan perasaan nyaman dan aman. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan *quality of worklife* ditempat pekerjaan. Namun terdapat pandangan bahwa nilai-nilai ini dianggap kurang penting karena tidak relevan dalam semua pekerjaan tidak seperti bayaran, promosi dan seterusnya.

Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Melayu S.P Hasibuan (2008:202) indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. 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. Mencintai pekerjaannya. Memberikan sesuatu yang terbaik, mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati yang dimiliki dengan segala daya upaya untuk satu tujuan hasil yang terbaik bagi pekerjaannya.
3. Moral Kerja. Kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan.
4. Kedisiplinan. Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan atau ketertiban.
5. Prestasi kerja. Hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor yang ada pada diri pegawai (karyawan) dan faktor pekerjaannya. (Anwar Prabu Mangkunegara, 2011:120)

1. Faktor pegawai yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan financial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja

METODE

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Mitra Sukses Inti Perkasa Pekanbaru yang beralamat di :Komp. Graha Nangka Regency Block D No. 7 Kel. Tangkerang Barat Kec. Marpoyan Damai. Pekanbaru– Riau.

Jenis Dan Sumber Data

Adapun jenis data yang penulis kumpulkan dalam penulisan skripsi ini adalah :

Data Primer. Data Primer yaitu data yang langsung diperoleh dari objek penelitian. (Sugiyono, 2010:14) Melalui kuisisioner dan wawancara langsung dengan pimpinan dan karyawan PT. Mitra Sukses Inti Perkasa Pekanbaru.

Data Skunder. Data skunder yaitu data yang penulis peroleh dari sumber data yang ada kaitannya dengan penelitian ini. (Sugiyono, 2010:14) Berupa data yang sudah tersedia seperti data jumlah karyawan, struktur organisasi dan aktifitas perusahaan serta data lainnya yang mendukung analisa dalam penelitian ini.

Populasi Dan Sampel

Menurut Suharsimi Arikunto (2010:173) Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Jadi pengertian populasi bisa diartikan secara umum yaitu bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada pokok obyek/subyek yang akan di pelajari, tetapi meliputi keseluruhan dari karakteristik atau sifat yang di miliki oleh subyek yang akan di teliti. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada

PT. Mitra Sukses Inti Perkasa Pekanbaru yang berjumlah 49 orang.

Menurut pendapat Suharsimi Arikunto (2010:174) Sampel adalah sebagian dari populasi yang di jadikan objek dan sumber data serta informasi dalam penelitian yang di anggap mewakili dari suatu penelitian. Bila populasi kurang dari 100 maka semuanya di jadikan sampel atau di sebut juga dengan metode sensus. Jadi sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mitra Sukses Inti Perkasa Pekanbaru yang berjumlah 48 orang dikarenakan peneliti tidak termasuk dalam penelitian ini.

Metode Analisis Data

Metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang kemudian diolah dan di analisis untuk diambil kesimpulannya.

Uji Reliabilitas. Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuisisioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Dengan kata lain, reliabilitas instrumen mencirikan tingkat konsistensi. Nilai koefisien reliabilitas yang baik adalah diatas 0,7 (kuat), di atas 0,8 (sangat kuat). (Sugiyono, 2010:214)

Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas. Menurut Umar (2005:177), uji multikolinieritas untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Jika nilai VIF mendekati angka 1 dan kecil dari angka 10 mencerminkan tidak terdapat multikolinieritas.
2. Uji Heteroskedastisitas. Menurut Umar (2005:179), uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas, model regresi yang

baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Normalitas. Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Jika data menyebar disekitar garis diagonalnya dan mengikuti arah garis diagonalnya/grafik histogram maka menunjukkan pola distribusi normal (Imam Ghozali, 2005:35)
4. Uji Autokorelasi. Menurut Umar (2005:179), uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linear terdapat hubungan yang kuat baik positif maupun negatif antara data pada variabel-variabel pilihan. Untuk menentukan apakah terdapat autokorelasi yang baik maka dilakukan dengan menggunakan nilai Durbin Watson (d) dengan kriteria:
 - a. Jika d lebih kecil dari dL atau lebih besar dari (4-dL) maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi.
 - b. Jika d terletak antara dU dan (4-dU) maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi.
 - c. Jika d terletak antara dL dan dU atau di antara (4-dU) dan (4-dL) maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

Regresi linear Berganda

Hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen ditunjukkan dengan persamaan : (Suharsimi Arikunto, 2010:339)

$$y = a + bX_1 + bX_2 + \varepsilon$$

Dimana :

- y : Kepuasan Kerja
a : Konstanta
b : Koefisien Regresi
X₁ : Faktor Pegawai
X₂ : Faktor Pekerjaan Itu Sendiri
ε : Standar Error

Analisis Determinasi (R²)

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda yang digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh

variabel independen (X₁, X₂,.....X_n) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model dan mampu menjelaskan variasi variabel dependen. R² sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Sebaliknya R² sama dengan 1, maka prosentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen. (Duwi Priyatno, 2008:79)

Uji Koefisien Regresi Secara Bersamaan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X₁,X₂...X_n) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan). Menurut Duwi Priyatno (2008:82-83) tahap-tahap untuk melakukan uji F adalah sebagai berikut :

1. Merumuskan Hipotesis

Ho : Tidak ada pengaruh secara signifikan

Ha : Ada pengaruh secara signifikan

2. Menentukan tingkat signifikansi. Tingkat signifikansi menggunakan α = 5% (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian).

3. Menentukan F hitung

4. Menentukan F tabel. Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, α = 5%, df 1 (jumlah variabel-1) = 2, dan df 2 (n-k-1).

5. Kriteria pengujian. H_0 diterima bila $F_{hitung} < F_{tabel}$. H_0 ditolak bila $F_{hitung} > F_{tabel}$
6. Membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} .

Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji T)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Menurut Duwi Priyatno (2008:85) langkah-langkah pengujian koefisien regresi sebagai berikut :

1. Merumuskan Hipotesis. H_0 : Secara parsial tidak ada pengaruh signifikan. H_a : Secara parsial ada pengaruh.
2. Menentukan tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$
3. Menentukan t_{hitung}
4. Menentukan t_{tabel} . Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2.5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen)
5. Kriteria pengujian. H_0 diterima bila $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$. H_0 ditolak bila $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$
6. Membandingkan $-t_{hitung} > -t_{tabel}$.

HASIL

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing item yang dilihat dari tabel 4 berikut ini :

Tabel 4: Hasil Pengujian Reliability Variabel

Variabel	Cronbac's Alpha	N of Item
Kepuasan Kerja	0,863	5
Faktor Pegawai	0,924	5
Faktor Pekerjaan	0,897	5

Sumber : Data Olahan SPSS. 17, 2018.

Dari tabel 4 dapat dilihat ketiga variabel mempunyai koefisien *alpha* yang cukup besar yaitu di atas 0,8 (sangat kuat) sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuisioner adalah *reliable* yang berarti bahwa

Eko dan Bisnis (*Riau Economics and Business Review*)
Volume 9, Nomor 4, Desember 2018

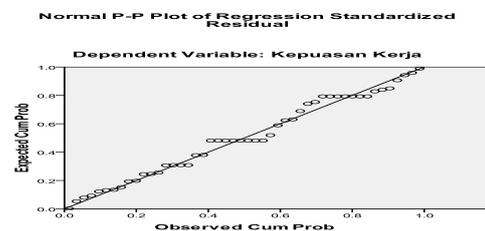
kuisioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner yang handal.

Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel *dependen* dan variabel *independent* mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Kita dapat melihatnya dari normal *probability plot* yang membentuk suatu garis diagonal dan *ploting* data yang akan dibandingkan dengan garis diagonalnya. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal/grafik histogram maka menunjukkan pola distribusi normal. Apabila data jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal/grafik histogram maka menunjukkan pola distribusi tidak normal.

Berikut hasil uji normalitas dari hasil penelitian pada PT. Mitra Sukses Inti Perkasa Pekanbaru yang dapat dilihat pada gambar 1 berikut ini :

Gambar 1: Hasil Uji Normalitas



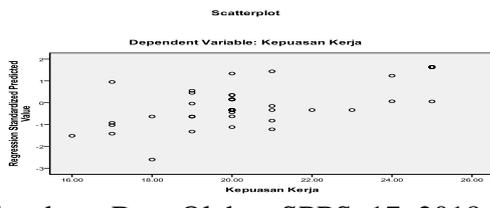
Sumber : Data Olahan SPSS. 17, 2018.

Dari gambar 1 dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Ini dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidak samaan varian dan residu untuk semua pengamatan pada model regresi. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Berikut adalah hasil dari uji heteroskedastisitas pada hasil spss.

Gambar 2: Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Olahan SPSS. 17, 2018.

Dari gambar 2 dapat dilihat bahwa data memenuhi diatas dan dibawah nol pada sumbu Y, hal ini berarti model regresi penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antara variabel *independen* dalam model regresi. Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan, di antaranya dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF) pada model regresi, dengan membandingkan nilai koefisien determinasi individual (r^2) dengan nilai determinasi secara serentak (R^2) dan dengan melihat nilai *eigenvalue* dan *index*.

Tabel 5: Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Variabel Faktor Pegawai (X1)	0,646	1,547
Variabel Faktor Pekerjaan (X2)	0,646	1,547

Sumber : Data Olahan SPSS. 17, 2018.

Dari tabel 5 dapat dilihat nilai *variance inflation factor* (VIF), kedua variabel yaitu faktor pegawai (X_1) 1,547, faktor pekerjaan (X_2) 1,547 lebih kecil dari 10, sehingga bisa diduga bahwa antara variabel independen tidak terjadi persoalan multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Metode yang sering digunakan adalah dengan uji durbin-watson (Uji DW).

Dari hasil pengelolaan data dapat dilihat bahwa nilai dari durbin Watson

sebesar 1,944 terletak diantara dU dan (4-dU) yaitu 1,6231 dan 2,3769. Hal ini berarti hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi.

Regresi Linear Berganda

Berdasarkan data dari 48 orang responden, setelah dilakukan pengujian adapun persamaan regresinya adalah dengan menggunakan rumus SPSS. 17.0 didapat nilai $a = 6,477$, $b_1 = 0,168$, $b_2 = 0,513$, maka persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 6,477 + 0,168X_1 + 0,513X_2$$

Berdasarkan persamaan di atas maka:

- Konstanta 6,477. Berarti saat faktor pegawai, faktor pekerjaan diabaikan atau nol maka kepuasan kerja karyawan sebesar 6,477 satuan.
- Koefisien variabel faktor pegawai (X_1) 0,168. Berarti jika variabel faktor pegawai di naikkan 1 satuan, maka kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Sukses Inti Perkasa Pekanbaru akan naik sebesar 0,168 satuan. Koefisien variabel faktor pegawai bertanda positif. Berarti semakin naik faktor pegawai maka kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Sukses Inti Perkasa Pekanbaru akan ikut meningkat.
- Koefisien variabel faktor pekerjaan (X_2) 0,513. Berarti jika variabel faktor pekerjaan di naikkan 1 satuan, maka kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Sukses Inti Perkasa Pekanbaru akan naik sebesar 0,513 satuan. Koefisien variabel faktor pekerjaan bertanda positif. Berarti semakin naik faktor pekerjaan maka kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Sukses Inti Perkasa Pekanbaru akan ikut meningkat.

Uji Analisis Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Sukses Inti Perkasa Pekanbaru digunakan koefisien determinasi (R^2), setelah dilakukan pengolahan data dapat dilihat pada tabel 6 berikut ini :

Tabel 6: Hasil Adjusted R Square (Koefisien Determinan)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.691 ^a	.477	.454	1.85084

a. Predictors: (Constant), Faktor Pekerjaan, Faktor Pegawai

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Olahan SPSS. 17, 2018.

Dari tabel 6 dapat diperoleh nilai *adjusted r square* (koefisien determinasi) sebesar 0,454. Hal ini berarti faktor pegawai, faktor pekerjaan memberikan sumbangan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Sukses Inti Perkasa Pekanbaru sebesar 45,4% sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 45,4\%) = 54,6\%$ dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel *independen* (faktor pegawai, faktor pekerjaan) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *dependen* (kepuasan kerja). Berikut ini tabel hasil uji F pada hasil spss.

Tabel 7: Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	140.515	2	70.258	20.510	.000 ^a
	Residual	154.152	45	3.426		
	Total	294.667	47			

a. Predictors: (Constant), Faktor Pekerjaan, Faktor Pegawai

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Untuk melihat signifikan tidaknya pengaruh faktor pegawai, faktor pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan maka digunakan uji F. Nilai F tabel diperoleh sebesar $F(0,05)(45) = 3,20$, sedangkan F hitung pada uji F diperoleh dari data olahan adalah sebesar $= 20,510$ berarti $F \text{ hitung} = 20,510 > 3,20$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti secara signifikan terdapat pengaruh antara faktor pegawai, faktor pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Sukses Inti Perkasa Pekanbaru.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel *independen* secara parsial Eko dan Bisnis (*Riau Economics and Business Review*) Volume 9, Nomor 4, Desember 2018

berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *dependen*. Untuk melihat hasil uji t dapat dilihat dari tabel 8 berikut ini :

Tabel 8: Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.477	2.256		2.871	.006
Faktor Pegawai	.168	.113	.200	1.492	.143
Faktor Pekerjaan	.513	.124	.553	4.120	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Olahan SPSS. 17, 2018.

Dari tabel 8 dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} faktor pegawai (X_1) sebesar 1,492, faktor pekerjaan (X_2) sebesar 4,120. Tingkat signifikan penelitian ini adalah 5% atau 0,025 (Uji 2 sisi). Untuk melakukan uji t maka dilakukan langkah-langkah sebagai berikut :

Tingkat signifikan penelitian ini adalah 5% atau 0,025 (Uji 2 sisi). Berarti di dapat t_{tabel} sebesar 2,013. Maka terbukti bahwa:

- Faktor pegawai (X_1) = dengan t_{hitung} 1,492 lebih kecil dari t_{tabel} 2,013 dengan tingkat signifikan 0,143 lebih besar dari 0,05. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel faktor pegawai (X_1) berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Sukses Inti Perkasa Pekanbaru.
- Faktor pekerjaan (X_2) = dengan t_{hitung} 4,120 lebih besar dari t_{tabel} 2,013 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel faktor pekerjaan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Sukses Inti Perkasa Pekanbaru

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Sukses Inti Perkasa Pekanbaru, maka berikut ini penulis mengambil kesimpulan yaitu :

- Hasil deskriptif tanggapan responden terhadap variabel faktor pegawai (X_1) adalah setuju, variabel pekerjaan (X_2)

adalah sangat setuju dan variabel kepuasan kerja (Y) adalah setuju.

2. Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut: $Y = 6,477 + 0,168X_1 + 0,513X_2$.
3. Nilai *adjusted r square* (koefisien determinasi) sebesar 0,454. Hal ini berarti faktor pegawai, faktor pekerjaan memberikan sumbangan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Sukses Inti Perkasa Pekanbaru sebesar 45,4% sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 45,4\%) = 54,6\%$ dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini.
4. Nilai F tabel diperoleh sebesar $F(0,05)(45) = 3,20$, sedangkan F hitung pada uji F diperoleh dari data olahan adalah sebesar $= 20,510$ berarti $F_{hitung} = 20,510 > 3,20$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti secara signifikan terdapat pengaruh antara faktor pegawai, faktor pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Sukses Inti Perkasa Pekanbaru.
5. Faktor pegawai (X_1) = dengan $t_{hitung} 1,492$ lebih kecil dari $t_{tabel} 2,013$ dengan tingkat signifikan 0,143 lebih besar dari 0,05.
6. Faktor pekerjaan (X_2) = dengan $t_{hitung} 4,120$ lebih besar dari $t_{tabel} 2,013$ dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05.

DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, Suharsimi, 2010. *Prosedur Penelitian*, Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta.
- Ghazali Imam, 2005. *Analisis Multivarience Dengan Program SPSS*, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Andi Offset, Yogyakarta.
- Handoko, Hani, T, 2011. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan XVIII, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P Melayu, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan XVI, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- _____, 2008. *Organisasi dan Motivasi*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mayasari, Financia, 2008. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan Dan Jaringan Jember*, Universitas Jember. Jember.
- Nuswantari, Atika Rachma, 2012. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada BMT Amman Magelang)*, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Priyatno, Duwi, 2008. *Mandiri Belajar SPSS (Statistical Product and Service Solution)*, MediaKom, Yogyakarta.
- Samsudin, Sadili, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan I, Pustaka Setia, Bandung.
- Sartika, Mia, 2011. *Analisis Faktor-Faktor Yang Menentukan Kepuasan Kerja Karyawan Puskesmas Di Kecamatan Gunung Pati Semarang*, Universitas Negeri Semarang, Semarang.
- Simamora, Henry, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Administrasi*, Cetakan XVIII, Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto, Danang, 2012. *Teori Kuesioner Dan Analisa Data Sumber Daya Manusia*, Cetakan I, CAPS, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Umar Husein, 2005. *Riset Pemasaran Dan Prilaku Konsumen*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Wibowo, 2015. *Prilaku Dalam Organisasi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wilson, Bangun, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.