



Kepuasan Kerja Dan Status Pekerja Terhadap Kinerja

Januar, Syahrums Agung, M. Azis Firdaus

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia

Syahrumsagung.17@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisa pengaruh kepuasan kerja dan status pekerja terhadap kinerja pegawai operasional Perusahaan Daerah Jasa Transportasi Kota Bogor. Penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui data kepustakaan dan studi lapangan yang dilakukan dengan kuesioner. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 60 orang pegawai. Metode analisis data yang digunakan adalah koefisien korelasi *product moment*, korelasi parsial, berganda, dan regresi berganda dengan menggunakan aplikasi komputer untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara variabel yaitu kepuasan kerja dan status pekerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan oleh hasil t hitung = 8,969 > t tabel = 2,001 dan besar pengaruh yang diberikan oleh kepuasan kerja sebesar 58,1%, dan pengaruh signifikan antara status pekerja terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan oleh hasil t hitung = 9,694 > t tabel = 2,001 dan besar pengaruh yang diberikan oleh status pekerja sebesar 61,8%, dan ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan status pekerja terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan oleh hasil uji F hitung = 54,443 > F tabel = 3,16 dan besar pengaruh yang diberikan oleh kepuasan kerja dan status pegawai sebesar 64,4%. Berdasarkan hasil penelitian yang ada disarankan perusahaan hendaknya meningkatkan kepuasan kerja dan melakukan evaluasi terhadap status para pekerja di perusahaan, sehingga diharapkan pegawai akan lebih meningkatkan dalam upaya pencapaian kinerja.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Status Pekerja, Kinerja

I. Pendahuluan

Latar Belakang Penelitian

Era globalisasi telah bergulir, dominasi teknologi informasi sebagai infrastruktur menjadi sahabat para pelaku bisnis. Ekonomi akan lebih berbasis pada

pengetahuan, bukan tanah, atau mesin-mesin tradisional. Aset ekonomi semakin tidak lagi bersifat fisik, seperti gedung, mesin atau property lainnya, tetapi bersifat mental intelektual, seperti persepsi pasar, hubungan,

citra perusahaan, citra merek, hak paten, kredibilitas, visi, dan pengetahuan khusus (Senamo, 2002). Untuk itu diperlukan adanya suatu manajemen yang baik untuk mengatur orang tersebut secara efektif dan efisien, agar tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat terwujud. Suatu perusahaan dapat maju atau hancur akibat dari kualitas dan tingkah laku manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut.

Persaingan dalam dunia bisnis antar perusahaan membuat perusahaan harus berkonsentrasi pada rangkaian proses atau aktivitas penciptaan produk dan jasa yang terkait dengan kompetensi utamanya. Dengan adanya konsentrasi terhadap kompetensi utama dari perusahaan, akan dihasilkan sejumlah produk dan jasa memiliki kualitas yang memiliki daya saing di pasaran.

Pembangunan sektor perhubungan yang meliputi darat, laut, dan udara bertujuan untuk meningkatkan kemampuan perhubungan yang lebih luas, tertib, teratur, aman, cepat, lancar, dan efisien dengan biaya yang terjangkau oleh masyarakat. Untuk itu perlu dikembangkan potensi perhubungan yang ada serta ditingkatkan mutu pelayanan dan efisiensi dalam usaha pada bidang darat. Tujuan tersebut dapat terwujud bila setiap perusahaan ataupun badan usaha yang bergerak di sektor perhubungan melakukan berbagai kegiatan atau

usaha yang bersifat inovatif untuk mempertahankan hidupnya, berkembang dan memperoleh laba yang optimal.

Usaha yang ditempuh untuk mewujudkan tujuan perusahaan, salah satunya adalah mempunyai pegawai yang punya kinerja yang baik. Kinerja yang baik akan mampu membantu tercapainya tujuan perusahaan sesuai dengan yang telah direncanakan. Kinerja (*Performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono, 1999:2) Dari pengertian tersebut menjelaskan bahwa tingkat pencapaian pegawai dalam suatu perusahaan dapat diukur dari hasil pekerjaan yang telah dilakukannya dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sehingga dapat diketahui pegawai tersebut mumpuni atau tidak.

Dalam menerapkan suatu format manajemen kinerja yang baik adalah dengan cara mengedepankan konsep fleksibilitas yang bersifat aspiratif. Artinya fleksibilitas dengan tetap mengedepankan tujuan inti perusahaan yaitu mewujudkan suatu perusahaan yang profesional dan disegani oleh para mitra bisnis

serta pesaing. Manajemen kinerja akan dapat diwujudkan jika ada hubungan dan keinginan yang sinergi antara atasan dan bawahan dalam usaha bersama-sama mewujudkan visi dan misi perusahaan. Untuk itu salah satu dasar mewujudkan konsep manajemen kinerja adalah dengan mengembangkan dan mengedepankan komunikasi yang efektif antar berbagai pihak baik di lingkungan internal perusahaan dan eksternal perusahaan (Fahmi, 2012:227)

Dari lingkungan internal perusahaan sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menunjang terwujudnya kinerja perusahaan. Menurut (McClelland, 1987) dalam Mangkunegara (2016:68) dikatakan bahwa, pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah. Oleh karena itu, kembangkanlah motif berprestasi dalam diri dan manfaatkan serta ciptakan situasi yang ada pada lingkungan kerja guna mencapai kinerja maksimal.

Kondisi kerja yang mendukung, lingkungan kerja

yang mendukung kenyamanan pribadi untuk memudahkan mengerjakan tugas dengan baik, hal tersebut merupakan salah satu faktor yang mendorong kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan (Mangkunegara, 2016). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional seseorang terhadap pekerjaannya, apakah ia menyenangi pekerjaan itu atau tidak (Triatna, 2015) , (Kreitner & Angelo Kinicki (2005:271) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Dari definisi-definisi tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja selalu dikaitkan dengan bagaimana respon pegawai terhadap apa yang mereka terima dari organisasi disebabkan mereka telah melakukan pekerjaan atau perannya.

Trans Pakuan merupakan layanan jasa transportasi di Kota Bogor yang sudah berjalan selama kurang lebih sepuluh tahun, tepatnya 3 Juni 2007 bertepatan dengan Hari Jadi Bogor Ke-525. Bus Trans Pakuan dikelola oleh Perusahaan Daerah Kota Bogor yang merupakan milik Pemerintah Kota Bogor yang terbentuk melalui

Peraturan Daerah Kota Bogor Nomor 5 Tahun 2007, tanggal 12 April 2007 "Tentang Perusahaan Daerah Jasa Transportasi". Dalam menjalankan kegiatannya, bus Trans Pakuan senantiasa harus memberikan pelayanan yang optimal kepada konsumennya, agar konsumen merasa nyaman dan sadar fungsi keberadaan Trans Pakuan. Salah satu fungsi dari Trans Pakuan adalah mengefektifkan dan mengefisienkan transportasi di Kota Bogor. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa transportasi, Trans Pakuan memiliki visi menjadi perusahaan daerah penyedia jasa transportasi yang strategis sebagai pendukung utama pembangunan Kota Bogor. Misi dari Trans Pakuan pertama memberikan layanan jasa transportasi yang prima, nyaman dan ramah lingkungan, dan kedua memberikan kontribusi pendapatan daerah sebagai penunjang ekonomi daerah.

Banyak faktor yang mempengaruhi capaian tersebut baik dari faktor internal; yang meliputi absensi pegawai, jumlah armada yang beroperasi dan jumlah kendaraan yang mengalami kerusakan, maupun faktor eksternal; kemacetan, cuaca dan munculnya moda pesaing. Salah satu faktor internal perusahaan yang dapat kita amati adalah kinerja dari pegawai khususnya para petugas pada bagian operasional lapangan, karena kinerja operasional pada bus

Trans Pakuan dapat di lihat dari pencapaian jumlah ritase yang tempuh perhari. Para pengemudi dan kondektur merupakan pihak yang memiliki peranan penting dalam terwujudnya pencapaian ritase bus Trans Pakuan perhari, karena apabila pada saat petugas baik pengemudi atau kondektur berhalangan hadir (sakit, ijin, alpa, cuti, dll) maka hal tersebut akan sangat berpengaruh pada jumlah capaian ritase dari bus Trans Pakuan.

Persepsi yang timbul di Perusahaan Daerah Jasa Transportasi dari kehilangan jumlah ritase adalah para pengemudi mengalami kelelahan karena beban kerja dan tingkat kemacetan di Kota Bogor, mengingat nilai upah atau pengganti lembur pegawai yang diberikan oleh perusahaan dirasa kurang sebanding dengan beban kerja dan resiko yang dihadapi. Persepsi lain yang mungkin muncul adalah permasalahan tentang ketidakpastian atas perubahan status kerja pegawai dari kontrak atau calon pegawai menjadi pegawai tetap, hal ini merupakan imbas dari kondisi perusahaan yang masih belum stabil.

Rumusan Masalah

1. Apakah kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai operasional pada Perusahaan Daerah Jasa Transportasi Kota Bogor?

2. Apakah status pekerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai operasional pada Perusahaan Daerah Jasa Transportasi Kota Bogor?
3. Apakah kepuasan kerja dan status pekerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai operasional pada Perusahaan Daerah Jasa Transportasi Kota Bogor?

Tujuan Penelitian

Adapun maksud dari penelitian ini adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menempuh ujian keserjanaan pada FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS IBN KHALDUN dan untuk menganalisa, mengidentifikasi serta mengumpulkan data berupa informasi yang diperlukan untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja dan status pekerja terhadap kinerja pegawai lapangan pada bagian operasional Perusahaan Daerah Jasa Transportasi Kota Bogor, sedangkan tujuan lain dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai operasional pada Perusahaan Daerah Jasa Transportasi Kota Bogor.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh status pekerja terhadap kinerja pegawai

operasional pada Perusahaan Daerah Jasa Transportasi Kota Bogor.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan status pekerja terhadap kinerja pegawai operasional pada Perusahaan Daerah Jasa Transportasi Kota Bogor

Metodelogi Penelitian

Desain Penelitian

Desain Penelitian merupakan kerangka kerja atau rencana kegiatan untuk melakukan studi yang akan digunakan sebagai pedoman dalam mengumpulkan dan menganalisis data. Kegiatan pengumpulan dan analisis data tersebut untuk menggali penyelesaian sebuah permasalahan yang muncul. Perencanaan perlu dibuat agar dalam proses pengumpulan data dapat terlaksana dengan efektif dan efisien, sehingga penelitian tersebut juga dapat memberikan hasil yang memuaskan bagi peneliti. Penelitian ini menggunakan metode Deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.

Jenis-jenis data dapat dikelompokkan berdasarkan cara memperolehnya, yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh sendiri oleh perorangan/organisasi langsung

melalui objeknya (Azis Firdaus, 2016), data ini meliputi jawaban atas pertanyaan dalam kuesioner yang diajukan pada responden dan hasil wawancara.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi berupa publikasi (M. Azis Firdaus, 2016:30). Dalam hal ini data sekunder diperoleh dengan cara studi pustaka dan data yang diperoleh dari pegawai Perusahaan Daerah Jasa Transportasi Kota Bogor.

II. Tinjauan Pustaka

Kepuasan Kerja

Menurut (Handoko, 2011) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Faktor-faktor itu sendiri dalam perannya memberikan kepuasan kepada pegawai bergantung pada pribadi masing-masing pegawai.

Faktor-faktor yang memberikan kepuasan menurut Blum dalam (Sutrisno, 2009:77) adalah :

1. *Faktor Individual*, meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan.
2. *Faktor Sosial*, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
3. *Faktor utama dalam pekerjaan*, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu, juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Menurut (Sutrisno, 2009) Gilmer (1996) dalam (Sutrisno, 2009:77-78), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

1. *Kesempatan untuk maju*. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
2. *Keamanan kerja*. Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja bagi pegawai. Karena keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan pegawai selama bekerja.

3. *Gaji*. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4. *Perusahaan dan manajemen*. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja stabil.

5. *Pengawasan*. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*.

6. *Faktor intrinsik dari pekerjaan*. Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7. *Kondisi kerja*. Termasuk di sini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.

8. *Aspek sosial dalam pekerjaan*. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

9. *Komunikasi*. Komunikasi yang lancar antar pegawai dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi pegawainya sangat

berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10. *Fasilitas*. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Status Pekerja

Status pekerjaan adalah jenis kedudukan seseorang dalam melakukan pekerjaan di suatu unit usaha atau kegiatan (BPS, 2017). ***Outsourcing (alih daya)*** Dalam UU Ketenagakerjaan

Outsourcing atau Alih Daya diatur dalam UU No.13 tahun 2003 (pasal 64, 65 dan 66) dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep. 101/Men/VI/2004 Tahun 2014 tentang "Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh. Dalam pasal 66 ayat 2 huruf b dijelaskan, Mengenai aspek hukum hubungan kerja *outsourcing* (alih daya) antara pekerja atau buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja "perusahaan *outsourcing*", bahwa perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja, adalah PKWT apabila pekerjaannya memenuhi persyaratan sebagai pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan

pelaksanaannya akan selesai dalam waktu tertentu; dan/atau PKWTT yang dibuat (diperjanjikan) secara tertulis dan ditanda-tangani oleh kedua belah pihak.

Kinerja

Definisi lain kinerja adalah hasil kerja pegawai terhadap kontribusinya kepada organisasi selama periode waktu tertentu (Simamora, 2004:338). Dan lebih jauh (Indra Bastian, 2001) dalam (Fahmi, 2013) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema startegis (*strategic planning*) suatu organisasi.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Meskipun manajer merupakan bagian yang paling integral dari proses penilaian kinerja, banyak manajer yang mengeluh bahwa penilaian perilaku pegawai mereka merupakan tugas yang paling sulit dan tidak menyenangkan yang harus mereka laksanakan (Simamora, 2004:343). Manajer seringkali mencari cara-cara untuk menghindari penilaian kinerja. Walaupun semua organisasi sama-sama memiliki

tujuan utama untuk sistem penilaian kinerja mereka, terdapat variasi yang sangat besar dalam penggunaan khusus yang dibuat pengembangan. Kedua tujuan tersebut tidaklah saling terpisah, tetapi memang secara tidak langsung berbeda dari segi orientasi waktu, metode, dan peran atasan dan bawahan. Penilaian untuk kedua tujuan itu harus dilaksanakan dalam konteks program konseling, perencanaan karir, penentuan tujuan dan pemantauan kinerja yang berkelanjutan.

Menurut (Simamora, 2004:344), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Budaya Kerja
2. Kepuasan Kerja
3. Motivasi
4. Kepemimpinan

III. Hasil dan Pembahasan

Pengaruh Status Pekerja (X₂) Terhadap Kinerja (Y)

1. Analisa Korelasi

Setelah mengetahui interval nilai koefisien korelasi maka selanjutnya peneliti mencari nilai korelasi nya analisa ini digunakan untuk mengetahui peran antara Status Pekerja (X₂) dan Kinerja (Y) dengan menggunakan perhitungan aplikasi komputer, hasil yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 1
Korelasi Pengaruh Status Pekerja (X1) Dan Kinerja (Y)
Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .786 ^a | .618 | .612 | 2.117 |

a. Predictors: (Constant), Status Pekerja (X2)

Dilihat dari Tabel 1 dapat diketahui hasil hubungan antara Status Pekerja dan Kinerja sebesar $R = 0,786$. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang Kuat antara variabel X2 (Status Pekerja) dan variabel Y (Kinerja). Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, berarti

apabila X2 naik maka Y juga naik, dan sebaliknya apabila X2 turun maka Y juga turun.

2. Analisa regresi

Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui antara Status Pekerja (X2) dan kinerja (Y) dengan menggunakan aplikasi komputer sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi Pengaruh Status Pekerja (X2) Dengan Kinerja (Y)
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 10.828 | 1.983 | | 5.461 | .000 |
| Status Pekerja (X2) | .667 | .069 | .786 | 9.694 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Dilihat dari tabel 2 dapat di ketahui persamaan regresinya $Y = 10,828 + 0,667 X_1$ dimana 10,828 bilangan konstanta yang berarti apabila variabel bebas yaitu X₂ (Status

Pekerja) sama dengan nol, maka besarnya variabel Y (Kinerja) adalah 10,828. Nilai koefisien X2 sebesar 0,667 artinya jika X2 naik satu satuan maka Y akan naik 0,667 satuan.

3. Koefisien Determinasi

Pada tabel 2 dapat dilihat hasil koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,618 atau (61,8%) memberikan arti bahwa besarnya peranan Status Pekerja terhadap Kinerja, dan selebihnya sebesar 38,2% berasal dari faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja.

4. Uji Hipotesis

1) Formulasi hipotesis

H₀ : Tidak terdapat hubungan antara status pekerja terhadap kinerja

H₁ : Terdapat hubungan antara status pekerja terhadap kinerja

2) Taraf nyata (α) dan t tabel

3) Taraf nyata 95% maka nilai $\alpha = 5\%$ (0,05)

4) Nilai t tabel memiliki derajat bebas (db) = 60 - 2 = 58 tabel = 2,00172

5) Kriteria pengujian

Ho diterima (Ha ditolak) apabila t hitung < t tabel

Ho ditolak (Ha diterima) apabila t hitung > t tabel

6) Nilai uji statistik

Berdasarkan perhitungan dengan aplikasi komputer dapat dilihat pada Tabel 2, bahwa t hitung = 9,694.

7) Kesimpulan

Karena t hitung = 9,694 > t tabel = 2,001 maka H₁ diterima ini berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Status Pekerja dan Kinerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) dan Status Pekerja (X2) Secara Simultan Terhadap Kinerja (Y)

1) Analisa Korelasi

Setelah mengetahui interval nilai koefisien korelasi maka selanjutnya peneliti mencari nilai korelasi nya analisa ini digunakan untuk mengetahui peran antara Kepuasan Kerja (X1), Status Pekerja (X2), dan Kinerja (Y) dengan menggunakan perhitungan aplikasi komputer, hasil yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 3
Korelasi Pengaruh Kepuasan Kerja (X1), Status Pekerja (X2) Dan Kinerja (Y)

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .810 ^a | .656 | .644 | 2.026 |

a. Predictors: (Constant), Status Pekerja (X2), Kepuasan Kerja (X1)

Dilihat dari Tabel 3 dapat dilihat R = 0,810, Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara variabel X1 (Kepuasan Kerja) variabel X2 (Status Pekerja) secara bersama-sama dan variabel Y (Kinerja). Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, berarti apabila secara

bersama-sama kenaikan X1 dan X2 maka menyebabkan kenaikan Y.

2) Analisa regresi

Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui antara Status Pekerja (X2) dan kinerja (Y) dengan menggunakan aplikasi komputer sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Pengaruh Kepuasan Kerja (X1), Status Pekerja (X2)
Dengan Kinerja (Y)
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 9.948 | 1.930 | | 5.155 | .000 |
| Kepuasan Kerja (X1) | .292 | .116 | .351 | 2.513 | .015 |
| Status Pekerja (X2) | .419 | .119 | .494 | 3.536 | .001 |

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan perhitungan koefisien regresi pada Tabel 4 dapat diketahui bahwa persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 9,948 + 0,292X_1 + 0,419X_2$$

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Intercept atau konstanta sebesar 9,948

Berarti apabila variabel bebas X₁ (Kepuasan Kerja) dan X₂ (Status Pekerja) sama dengan nol, maka besarnya variabel Y (Kinerja) adalah 9,948.

2. Angka arah atau koefisien regresi

Variabel X₁ (Kepuasan Kerja) sebesar 0,292 ini berarti pengaruh Kepuasan Kerja (X₁)

terhadap Kinerja (Y) adalah positif atau setiap kenaikan nilai skor variabel X1 (Kepuasan Kerja) sebesar 1, maka akan meningkatkan nilai skor variabel Y (Kinerja) sebesar 0,292.

Variabel X2 (Status Pekerja) sebesar 0,419 ini berarti pengaruh Status Pekerja (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah positif atau setiap kenaikan nilai skor variabel X2 (Status Pekerja) sebesar 1, maka akan meningkatkan nilai skor variabel Y (Kinerja) sebesar 0,419.

3. Koefisien Determinasi

Pada Tabel 4 dapat dilihat hasil koefisien determinasi

sebesar 0,656 atau (65,6%) dan koefisien determinasi yang disesuaikan adalah sebesar 0,644 atau (64,4%). Menurut Ashari (2005:168) "Karena persamaan regresi menggunakan banyak variabel independen, maka koefisien yang digunakan untuk menjelaskan persamaan ini adalah koefisien determinasi yang disesuaikan".

Hasil koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar 0,644 atau (64,4%) memberikan arti bahwa besarnya pengaruh Kepuasan Kerja dan Status Pekerja secara bersama-sama terhadap Kinerja sebesar 64,4%, sedangkan sisanya 35,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

4. Uji Hipotesis

Tabel 5
Hasil Uji F - Hipotesis

ANOVA^b

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 446.959 | 2 | 223.479 | 54.443 | .000 ^a |
| Residual | 233.975 | 57 | 4.105 | | |
| Total | 680.933 | 59 | | | |

a. Predictors: (Constant), Status Pekerja (X2), Kepuasan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

1) Formulasi hipotesis
H0 : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara

kepuasan kerja dan status pekerja secara bersama-sama terhadap kinerja.

- H1 : Terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan status pekerja secara bersama-sama terhadap kinerja.
- 2) Taraf nyata dan F tabel
 - a) Taraf nyata 95% maka nilai $\alpha = 5\%$ (0,05)
 - b) Nilai F tabel dengan

$$\begin{aligned} \text{df pembilang (N1)} &= k - 2 \\ \text{df penyebut (N2)} &= n - k - 1 = 60 - 2 - 1 = 57 \\ \text{Ftabel} &= 3,16 \end{aligned}$$
 - 3) Kriteria pengujian

H0 diterima apabila F hitung \leq F tabel
 H1 diterima apabila F hitung \geq F tabel
 - 4) Nilai uji statistik

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan aplikasi komputer dapat dilihat pada tabel bahwa nilai F hitung sebesar 54,443.
 - 5) Kesimpulan

Karena F hitung = 54,443 > F tabel = 3,16 maka H1 diterima ini berarti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Kepuasan Kerja dan Status Pekerja secara

bersama-sama terhadap Kinerja.

IV. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dan disajikan dalam bab sebelumnya mengenai pengaruh Kepuasan Kerja dan Status Pekerja terhadap Kinerja Pegawai Operasional Pada Perusahaan Daerah Jasa Transportasi Kota Bogor. maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil perhitungan koefisien korelasi antara kepuasan kerja terhadap kinerja diketahui nilai r sebesar 0,762 terletak pada interval (0,600 – 0,799). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel X_1 (kepuasan kerja) dan variabel Y (kinerja). Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, berarti apabila kepuasan kerja (X_1) naik maka kinerja (Y) juga naik, dan sebaliknya apabila kepuasan kerja (X_1) turun maka kinerja (Y) juga turun. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,581 atau (58,1%) memberikan arti bahwa besarnya kontribusi Kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 58,1%, sedangkan sisanya 41,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa

pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja adalah signifikan pada taraf nyata 95% (t hitung 8,969 > t tabel 2,001).

2. Dari hasil perhitungan koefisien korelasi antara status pekerja terhadap kinerja diketahui nilai $r = 0,786$ terletak pada interval (0,600 – 0,799). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel X_2 (status pekerja) dan variabel Y (Kinerja). Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, berarti apabila status pekerja (X_2) naik maka kinerja (Y) juga naik, dan sebaliknya apabila status pekerja (X_2) turun maka kinerja (Y) juga turun. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,618 atau (61,8%) memberikan arti bahwa besarnya kontribusi status pekerja terhadap kinerja sebesar 61,8%, sedangkan sisanya 38,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh status pekerja terhadap kinerja adalah signifikan pada taraf nyata 95% (t hitung 9,694 > t tabel 2,001).
3. Dari hasil perhitungan koefisien korelasi antara kepuasan kerja dan status pekerja secara bersama-sama terhadap kinerja diketahui nilai r sebesar 0,810 terletak pada interval (0,800 – 1,000). Hal

ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sedang antara variabel X_1 (kepuasan kerja) dan variabel X_2 (status pekerja) secara bersama-sama terhadap variabel Y (kinerja). Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, berarti apabila X_1 dan X_2 naik secara bersama-sama maka Y juga naik, dan sebaliknya apabila X_1 dan X_2 turun secara bersama-sama maka Y juga turun. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,644 atau (64,4%) memberikan arti bahwa besarnya kontribusi kepuasan kerja dan status pekerja terhadap kinerja sebesar 64,4%, sedangkan sisanya 35,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Hasil uji-F hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja dan status pekerja secara bersama-sama terhadap kinerja adalah signifikan pada taraf nyata 95% (F hitung 54,443 > F tabel =3,16).

Saran

Setelah mengetahui, mempelajari dan memahami hasil kesimpulan dan hasil rekapitulasi persepsi dari setiap responden terhadap variabel-variabel dari penelitian yang dilakukan, maka penulis menyampaikan saran-saran yang dipandang perlu sebagai masukan bagi pegawai operasional

pada Perusahaan Daerah Jasa Transportasi Kota Bogor. Dalam meningkatkan kinerja pegawai di masa yang akan datang, sebagai berikut:

1. Upaya mewujudkan kepuasan kerja bagi para pegawai pada Perusahaan Daerah Jasa Transportasi Kota Bogor dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai, karena hal tersebut mempunyai hubungan yang kuat dan positif (searah) serta signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja. Hal ini harus terus dipertahankan dan perlu dipertahankan atau bahkan perlu ditingkat serta diadakan evaluasi kembali. Mengingat masih terdapat 25 responden (42%) yang masih memperlakukan tentang kondisi lingkungan kerja yang sudah mulai terasa kurang menyenangkan dan kurang nyaman lagi bagi para pegawai khususnya pada bagian operasional.
2. Upaya perbaikan pada sistem kepegawaian pada Perusahaan Daerah Jasa Transportasi Kota Bogor, terkait dengan status hubungan kerja para pegawai dengan perusahaan, karena mempunyai hubungan yang sedang dan positif (searah) serta signifikan antara status pekerja dengan kinerja. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan evaluasi dan penyesuaian kebijakan berdasarkan Undang-Undang

Ketenagakerjaan dan Peraturan Perusahaan yang mengatur tentang status hubungan kerja bagi pegawai. Karena masih terdapat 31 responden atau 52% yang masih mempertanyakan terkait perubahan status pekerja atau status para pekerja di perusahaan, para pegawai berpendapat hal tersebut sangat berpengaruh terhadap keberlangsung mereka dalam perusahaan serta hal-hal lain yang juga dapat terpengaruh pada instrumen-instrumen seperti, gaji, tunjangan, dan kenaikan pangkat atau golongan.

DAFTAR PUSTAKA

- Azis Firdaus, M. (2016). *Metode Penelitian* (Edisi Kedua). Depok: Jelajah Nusa.
- Bastian, I. (2001). *Akuntansi Sektor Publik di Indonesia. Edisi Pertama*. Yogyakarta: BPFE.
- Fahmi, I. (2013). *Analisis Laporan Keuangan* (Cetakan ketiga). Bandung: Alfabeta.
- Handoko, Th. (2011). *Dasar-dasar Manajemen Operasi dan*

- Produksi. Yogyakarta: Anggota IKAPI.*
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2005). *Perilaku Organisasi edisi 5 Alih Bahasa Erly Suandy.* Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan (Cetakan ke-13).* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- McClelland, D. C. (1987). *Human Motivation new york.* Cambridge University Press.
- Prawirosentono, S. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia "Kebijakan Kinerja Karyawan" Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia (Edisi Pertama).* Yogyakarta: BPFY- Yogyakarta.
- Simamora, Hendry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan pertama.* Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama).* Yogyakarta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama).* Jakarta: Prenadamedia Group.
- Triatna, C. (2015). *Prilaku Organisasi dalam Pendidikan (Cetakan Pertama).* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.