



Darka¹

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI SERVICE PADA PT CARDIG ANUGRAH SARANA CATERING JAKARTA TIMUR

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Cardig Anugrah Sarana Catering Jakarta Timur. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui distribusi angket dan data pustaka. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan adalah 50 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan aplikasi SPSS. Terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan di PT. Cardig Anugrah Sarana Catering karena nilai t hitung (4,707) lebih besar dari nilai t tabel (2,011) sehingga H1 diterima, dan nilai t hitung terletak di daerah penolakan H0 atau H1 diterima. Kemudian Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif yang kuat (nilai r sebesar 0,740) dan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 54,8% terhadap Kinerja PT. Cardig Grace Catering Facilities. Sedangkan sisanya 45,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Selain itu, diketahui juga persamaan regresi yang dapat digunakan untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan melalui variabel Kepuasan Kerja dan Pelatihan Kerja secara bersamaan, yaitu $Y' = 25,738 + 0,482X$.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of job satisfaction on the performance of employees of PT Cardig Anugrah Sarana Catering East Jakarta. This study used quantitative descriptive methods with data collection techniques through the distribution of questionnaires and library data. In this study, the sample used was 50 employees. The data analysis technique used is a simple linear regression analysis using the SPSS application. There is an influence between Job Satisfaction (X) on Employee Performance at PT. Cardig Anugrah Sarana Catering because the calculated t value (4.707) is greater than the table t value (2.011) so that H1 is accepted, and the calculated t value is located in the rejection area H0 or H1 accepted. Then Job Satisfaction has a strong positive influence (r value of 0.740) and has an influence contribution of 54.8% on the Performance of PT. Cardig Grace Catering Facilities. While the remaining 45.2% is influenced by other factors. In addition, a regression equation is also known that can be used to predict the variable Employee Performance through the variables Job Satisfaction and Job Training simultaneously, namely $Y' = 25.738 + 0.482X$.

Keywords: Job Satisfaction and Employee Perform

PENDAHULUAN

pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka. Sebaliknya seseorang yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan. Kepuasan kerja mengekspresikan sejumlah kesesuaian antara harapan seseorang tentang pekerjaannya yang dapat berupa prestasi kerja yang diberikan oleh perusahaan dan imbalan yang diberikan atas pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (2015:117) mendefinsikan kepuasan kerja sebagai berikut, "Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja."

Kinerja karyawan akan tinggi apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan juga maksimal. Karyawan akan mampu memberi peran terhadap organisasinya karena didorong oleh adanya rasa kepuasan kerja terkait dengan gaji yang sesuai dengan tingkat tanggung jawabnya, menerima pengawasan yang efektif, terjalannya harmonisasi dengan rekan kerja. Kasmir (2016:182) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

PT Cardig Anugrah Sarana Catering adalah perusahaan yang bergerak dibidang Jasa Boga. PT Cardig Anugrah Sarana Catering beralamat di Menara Cardig Jl. Halim Perdana Kusuma Kec. Makasar, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta. PT Cardig Anugrah Sarana Catering sebagai perusahaan yang sudah lama berdiri maka tentunya memperhatikan pengelolaan manajemen sumber daya manusia utamanya menyangkut Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan.

Tabel 1. Kepuasan Kerja Perusahaan PT. CASC

Permasalahan	Tahun			Survey 50 Karyawan			
	2020	2021	2022	Puas	Presentase	Tidak Puas	Presentase
<i>Member Voice Action</i>	6	8	10	15	30 %	35	70 %
Telat pembayaran Jaminan Kesehatan	0	4	7	5	10 %	45	90 %
Penghargaan <i>Employee of the month</i>	12	12	3	20	40 %	30	60 %
Kegiatan <i>Employee Gathering</i>	2	1	0	10	20 %	40	80 %

Sumber: Wawancara, Survey karyawan service dan Dokumentasi Admin Operasional PT. CASC (2020)

Masalah yang terjadi mengenai Kepuasan Kerja yaitu sering terjadi dimana karyawan yang menyampaikan ide, saran (*Member Voice Action*) tetapi tidak pernah diindahkan dan tidak dihargai. Kurangnya perhatian terhadap jaminan kesehatan karyawan yang telat dibayarkan, tidak adanya penghargaan atas hasil pekerjaan yang telah dicapai oleh karyawan seperti *employee of the month* dan *gathering*, Sehingga karyawan merasa kurang puas terhadap pekerjaan yang di jalani.

Dari latar belakang tersebut di atas penulis merumuskan masalah yang akan dikaji lebih mendalam, kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Divisi Service pada PT Cardig Anugrah Sarana Catering.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kepuasan kerja pada PT Cardig Anugrah Sarana Catering, mengetahui kinerja karyawan pada PT Cardig Anugrah Sarana Catering dan mengetahui berapa besar pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Service pada PT Cardig Anugrah Sarana Catering.

Berdasarkan hasil penelitian Anang Saiful Rohmat (2013) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Bengkel Dealer Yamaha Graha Motor Ambulu Jember”. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,655 yang berarti bahwa besarnya proporsi sumbangan kepuasan kerja dan pelatihan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Dealer Yamaha Graha Motor sebesar 65,5%, sisanya sebesar 34,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, tingkat pendidikan, sikap loyal, budaya kerja, disiplin kerja dan pengalaman kerja. Hasil analisis secara parsial dengan menggunakan uji t membuktikan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh dominan yaitu sebesar 63,3%.

Lanjut menurut penelitian yang dilakukan oleh Deni Faisal Mirza (2020) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Parik Sabungan”. Dari hasil penelitian tersebut diperoleh hasil penelitian Variabel Kepuasan Kerja (X_2) memiliki t hitung sebesar 4,230 dan nilai t tabel sebesar 1,658 maka nilai t hitung > t tabel ($4,230 > 1,658$) dan nilai sig. $0.00 < 0,05$. Hal ini berarti hipotesis diterima yaitu Kepuasan

Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Parik Sabungan. Variabel Pelatihan Kerja (X3) memiliki t hitung sebesar 5,504 dan nilai t tabel sebesar 1,658 maka nilai t hitung > t tabel (5,504>1,658) dan nilai sig. 0.00<0,05. Hal ini berarti hipotesis diterima yaitu Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Parik Sabunga.

Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka.

Menurut Hasibuan (2013) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai berikut, “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.” Menurut Rivai (2011) kepuasan kerja adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja.

Menurut Rivai dan Sagala (2011) menyatakan bahwa faktor-faktor yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja antara lain:

1. Isi pekerjaan.
2. Organisasi dan manajemen
3. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif

Menurut Hasibuan (2013:94) menyatakan bahwa, “Kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Kemudian menurut Handoko (2014:193) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai berikut, “Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka.”

Menurut Rivai dan Sagala (2011:563) aspek-aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja antara lain:

1. Kemampuan Teknis
2. Kemampuan Konseptual
3. Kemampuan hubungan interpersonal

Hipotesis

Adapun dalam penelitian ini dapat dijelaskan rumusan uji hipotesis sebagai berikut:

H0 : $\rho = 0$: Tidak terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Service pada PT Cardig Anugrah Sarana Catering.

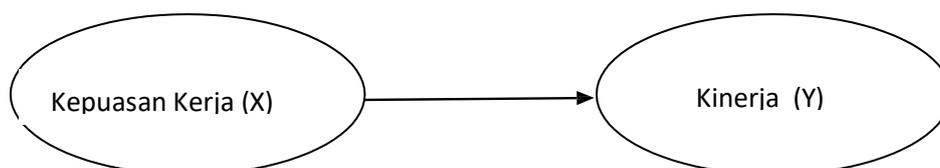
H1 : $\rho \neq 0$: Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Service pada PT Cardig Anugrah Sarana Catering.

METODE

Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan sebuah rancangan bagaimana suatu penelitian akan dilakukan. Rancangan tersebut digunakan untuk mendapatkan jawaban terhadap pertanyaan penelitian yang dirumuskan. Menurut Sugiyono (2011), “Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain”. Berdasarkan teori tersebut penelitian deskriptif kuantitatif, merupakan data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan.

Desain penelitian dapat dijelaskan melalui gambar 1 pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dimana kepuasan kerja sebagai variable X, dan kinerja karyawan sebagai variable Y.



Gambar 1 Desain Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Bebas

Variabel bebas (*independent variable*) dilambangkan dengan X adalah variabel penelitian yang mempengaruhi variabel penelitian lainnya. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (X).

2. Variabel Terikat

Variabel terikat (*dependent variable*) dilambangkan dengan Y adalah variabel penelitian yang akan diukur untuk mengetahui pengaruh lain, sehingga sifatnya bergantung pada variabel penelitian lainnya. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

Populasi & Sampel

Sugiyono (2017:80) menyatakan “Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada divisi service PT Cardig Anugrah Sarana Catering sebanyak 50 orang. Sugiyono (2018:156) menyatakan, ”Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada divisi service PT Cardig Anugrah Sarana Catering dengan sebanyak 50 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan metode analisis kuantitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2013:211) menyatakan bahwa “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen”. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi product moment sebagaimana disampaikan oleh Sujarweni (2015:160), namun untuk mempermudah dan menyingkat waktu penulisan maka pengujian validitas dalam penulisan ini dilakukan dengan bantuan software spss versi 23.

Uji validitas terhadap instrumen variabel Kepuasan Kerja (X) diperoleh kesimpulan bahwa dari 12 item butir instrumen yang dinyatakan valid 12 item, sedangkan variabel Kinerja (Y) ada 12 dinyatakan valid dari 12 butir item. Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan $n = 50$ maka diperoleh $r \text{ tabel} = 0,279$. Kriteria pengujian untuk menyatakan suatu item dinyatakan valid adalah $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ Uji validitas ini dilakukan terhadap 50 responden nonsampel.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir soal sebagaimana disampaikan oleh Sujarweni (2015:172), namun untuk mempermudah dan menyingkat waktu penulisan maka pengujian reliabilitas dalam penulisan ini dilakukan dengan bantuan software spss versi 23. Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan metode Alpha Cronbach’s melalui bantuan software SPSS versi 23:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X (Kepuasan Kerja)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.923	12

Hasil uji reliabilitas di atas diperoleh nilai Cronbach’s Alpha sebesar 0,923. Sehingga dapat disimpulkan bahwa, item pernyataan dalam kuesioner variabel X dalam hal ini Kepuasan Kerja adalah reliable, karena nilai Cronbach’s Alpha (0,923) lebih besar daripada 0,60.

Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan metode Alpha Cronbach’s melalui bantuan software SPSS versi 23

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.955	12

Analisis Deskriptif

1. Kepuasan Kerja (X)

Analisis deskriptif mengenai variabel X (Kepuasan Kerja) ini dilakukan terhadap data yang sudah melewati uji instrumen dan uji asumsi klasik.

Tabel 4. Frekuensi dan Presentase Tanggapan Responden pada Variabel X (Kepuasan Kerja)

No.	Skala	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	13	2,17
2	Tidak Setuju	60	10,00
3	Cukup Setuju	202	33,67
4	Setuju	238	39,67
5	Sangat Setuju	87	14,50
Jumlah		600	100,00

Berdasarkan tabel frekuensi dan presentase tanggapan responden di atas, maka dapat dinyatakan bahwa karyawan divisi service pada PT Cardig Anugrah Sarana Catering tersebut setuju terhadap pentingnya Kepuasan Kerja.

Hal tersebut tercermin dari besarnya nilai persentase tertinggi pada kategori setuju sebesar 39,67 % dibanding kategori lainnya.

Tabel 5. Nilai Tertinggi dan Nilai Terendah Per Item Soal pada Variabel X (Kepuasan Kerja)

Keterangan	Soal Nomor
Nilai Terendah =	12
Nilai Tertinggi =	1

Penulis menyimpulkan bahwa ada temuan masalah mengenai Kepuasan Kerja pada soal nomor 12 karena mendapatkan nilai terendah yaitu 155. Dan penulis menyimpulkan bahwa adanya pencapaian terbaik mengenai Kepuasan Kerja pada soal nomor 1 karena mendapatkan nilai terbesar yaitu 199.

Tabel 6. Statistik Deskriptif Variabel X (Kepuasan Kerja)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean
Kepuasan Kerja	50	24	60	42.52
Valid N (listwise)	50			

Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini memiliki nilai minimum dari total skor adalah sebesar 24, nilai maksimum dari total skor adalah sebesar 60, dan nilai rata-rata dari total skor adalah sebesar 42,52.

Menurut Supardi (2012:50) menyatakan bahwa kelas yang sering atau biasanya diambil paling sedikit 5 kelas dan paling banyak 15 kelas yang dipilih menurut keperluan. Cara lainnya adalah apabila $n > 200$ maka dengan aturan Sturges, yaitu: Banyaknya kelas = $1 + (3,3) \cdot \log N$

Kepuasan Kerja yang terdapat pada PT Cardig Anugrah Sarana Catering yaitu cukup baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata dari total skor Kepuasan Kerja (X) sebesar 42,52 terletak pada interval kelas 38,6 – 45,8 yaitu cukup baik.

2. Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 7. Frekuensi dan Presentase Tanggapan Responden pada Variabel Y (Kinerja Karyawan)

No.	Skala	Frekuensi	Persentase (%)
-----	-------	-----------	----------------

1	Sangat Tidak Setuju	0	0,00
2	Tidak Setuju	16	2,67
3	Cukup Setuju	185	30,83
4	Setuju	308	51,33
5	Sangat Setuju	91	15,17
Jumlah		600	100,00

Berdasarkan tabel frekuensi dan presentase tanggapan responden di atas maka dapat dinyatakan bahwa karyawan pada PT Cardig Anugrah Sarana Catering tersebut setuju terhadap pentingnya Kinerja Karyawan bagi kemajuan perusahaan. Hal tersebut tercermin dari besarnya nilai persentase tertinggi pada kategori setuju sebesar 51,33 % dibanding kategori lainnya.

Tabel 8. Nilai Tertinggi dan Nilai Terendah Per Item Soal pada Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Keterangan		Soal Nomor
Nilai Terendah =	183	2
Nilai Tertinggi =	195	11

Penulis menyimpulkan bahwa ada temuan masalah mengenai Kinerja Karyawan pada soal nomor 2 karena mendapatkan nilai terendah yaitu 183. Dan penulis menyimpulkan bahwa adanya pencapaian terbaik mengenai Kinerja Karyawan pada soal nomor 11 karena mendapatkan nilai terbesar yaitu 195.

Tabel 9. Statistik Deskriptif Variabel Y (Kinerja Karyawan)
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean
Kinerja Karyawan	50	26	60	46.24
Valid N (listwise)	50			

Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini memiliki nilai minimum dari total skor adalah sebesar 26, nilai maksimum dari total skor adalah sebesar 60, dan nilai rata-rata dari total skor adalah sebesar 46,24.

Menurut Supardi (2012:50) menyatakan bahwa kelas yang sering atau biasanya diambil paling sedikit 5 kelas dan paling banyak 15 kelas yang dipilih menurut keperluan. Cara lainnya adalah apabila $n > 200$ maka dengan aturan Sturges, yaitu: Banyaknya kelas = $1 + (3,3) \cdot \log N$

Kinerja Karyawan yang terdapat pada PT Cardig Anugrah Sarana Catering yaitu cukup baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata dari total skor Kinerja Karyawan (Y) sebesar 46,24 terletak pada interval kelas 39,8 – 46,6 yaitu cukup baik.

Analisis Kuantitatif

1. Analisis Regresi Sederhana

Berikut ini adalah hasil perhitungan analisis regresi sederhana yang telah penulis lakukan dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 23:

Tabel 10. Tabel Analisis Regresi Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25.738	4.431		5.808	.000
Kepuasan Kerja	.482	.102	.562	4.707	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan di atas maka diperoleh persamaan regresi yang dapat digunakan untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan melalui variabel Kepuasan Kerja yaitu $Y' = 25,738 + 0,482 X$. Nilai a sebesar 25,738 memiliki makna bahwa, jika Kepuasan Kerja pada PT Cardig Anugrah Sarana Catering tetap seperti saat ini, maka akan tetap terdapat Kinerja Karyawan sebesar 25,738 pada PT Cardig Anugrah Sarana Catering tersebut. Sedangkan nilai b

sebesar 0,482 memiliki makna bahwa, jika terjadi kenaikan satu poin pada Kepuasan Kerja, maka akan mengakibatkan Kinerja Karyawan pada PT Cardig Anugrah Sarana Catering akan naik sebesar 0,482 atau menjadi sebesar 26,221. Begitupula sebaliknya, jika terjadi penurunan satu poin pada Kepuasan Kerja maka Kinerja Karyawan pada PT Cardig Anugrah Sarana Catering akan turun sebesar 0,482 atau menjadi sebesar 25,256.

2. Analisis Korelasi

Berikut ini adalah hasil perhitungan analisis korelasi yang telah penulis lakukan dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 23:

Tabel 11. Tabel Analisis Korelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.562 ^a	.316	.302	5.764

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

3. Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan nilai r pada perhitungan analisis korelasi sederhana, maka penulis dapat melakukan analisis koefisien determinasi. Berikut ini adalah hasil perhitungan analisis korelasi sederhana yang telah penulis lakukan dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 23:

Tabel 12. Tabel Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.562 ^a	.316	.302	5.764

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan di atas maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 31,6 % terhadap Kinerja Karyawan PT Cardig Anugrah Sarana Catering. Sedangkan sisanya yang sebesar 68,4 % dipengaruhi oleh faktor lainnya.

4. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji t)

Analisis terakhir yang penulis lakukan dalam penelitian ini adalah uji keberartian koefisien korelasi (uji t). Adapun kriteria yang digunakan pada metode uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji t) dalam menguji hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima.

b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_1 diterima.

Tabel 13. Tabel Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.738	4.431		5.808	.000
	Kepuasan Kerja	.482	.102	.562	4.707	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Setelah diperoleh nilai t hitung sebesar 4,707. Maka penulis perlu untuk mengetahui besarnya nilai t tabel yang nantinya akan digunakan sebagai pembanding terhadap nilai t hitung. Nilai t tabel diperoleh dengan menggunakan taraf signifikansi (α) = 0,05 ; selanjutnya besarnya jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu 50 responden dan nilai $df = n - 1 = 50 - 1 = 49$ sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 2,011.

Berdasarkan nilai t hitung dan nilai t tabel di atas, maka penulis membuat grafik uji hipotesis dua pihak (two tailed) dengan tujuan mengetahui letak nilai t hitung, apakah terletak di daerah penolakan H_0 atau terletak di daerah penerimaan H_0 .

Berdasarkan hasil uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji t) di atas maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Cardig Anugrah Sarana Catering karena nilai t hitung (4,707) lebih besar daripada nilai t tabel (2,011) sehingga H_1 diterima serta nilai t hitung terletak pada daerah penolakan H_0 atau H_1 diterima

SIMPULAN

Berdasarkan uraian dan penjelasan yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Cardig Anugrah Sarana Catering karena nilai t hitung (4,707) lebih besar daripada nilai t tabel (2,011) sehingga H_1 diterima, serta nilai t hitung terletak pada daerah penolakan H_0 atau H_1 diterima. Kemudian Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif kuat (nilai r sebesar 0,740) dan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 54,8% terhadap Kinerja Karyawan PT Cardig Anugrah Sarana Catering. Sedangkan sisanya yang sebesar 45,2% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Selain itu diketahui pula persamaan regresi yang dapat digunakan untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan melalui variabel Kepuasan Kerja dan Pelatihan Kerja secara bersama-sama yaitu $Y' = 25,738 + 0,482 X$.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, A.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Rosdakarya, Bandung.
- Handoko, T. Hani. 2014. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ela Jauvani. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. PT. Raja Garfindo Persada, Jakarta.
- Rohmat Saiful Anang. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Bengkel Dealer Yamaha Graha Motor AmbuluJember,(Online),https://repository.unej.ac.id/handle/123456789/571_98, Diakses Tanggal 10 Oktober 2020.
- Mirza Faisal Deni. 2020. Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Parik Sabungan, (Online), <http://www.aksarapublic.com/index.php/home/article/view/439>, Diakses Tanggal 10 Oktober 2020.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga, Bandung.
- Mangkuprawira, Sjafrri. 2010. Bisnis, manajemen, dan Sumber daya Manusia. PT. Gramedia, Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ela Jauvani. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. PT. Raja Garfindo Persada, Jakarta.
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian. Alfabeta, Bandung.
- Sujarweni, Wiratna. 2014. Metodologi Penelitian. Pustaka Baru Press, Yogyakarta.
- Supranto, J. 2010. Statistik Teori dan Aplikasi. Jilid 1 & 2. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja. Rajawali Pers, Jakarta.
- Changgriawan Garry Surya. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di One Way Production, (Online), <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/6095>, Diakses Tanggal 10 Oktober 2020.
- Astuti Rini. 2018. Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kemasindo Cepat Nusantara Medan, (Online), <https://jurnal.stmikroyal.ac.id/index.php/senar/article/view/221>, Diakses Tanggal 10 Oktober 2020.
- Prayogi Andi. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mopoli Raya Medan, (Online), <http://repository.una.ac.id/52/>, Diakses Tanggal 10 Oktober 2020.

Andriani Citra. 2020. Pengaruh Kompensasi, Kerja Praktek, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing PT Agung Toyota Bengkulu, (Online), <http://jurnal.umb.ac.id/index.php/jems/article/view/911>, Diakses Tanggal 10 Oktober