

**PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BPRS
PUDUARTA INSANI TEMBUNG**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Tugas-Tugas dan Melengkapi
Syarat-Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE) Pada
Program Studi Manajemen Bisnis Syariah*

Oleh:

NURMALA FITRI SARI
NPM: 1401280023



**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**

**PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAPA KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT.
BPRS PUDUARTA INSANI TEMBUNG**

SKRIPSI

***Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Program Studi Manajemen dan Bisnis Syariah***

Oleh :

NURMALA FITRI SARI

1401280023

PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH

Pembimbing


Drs. Sugianto, MA

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**

BERITA ACARA PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini telah di pertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi
Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh :

NAMA MAHASISWA : Nurmala Fitri Sari

NPM : 1401280023

PROGRAM STUDI : Manajemen Bisnis Syariah

HARI, TANGGAL : Rabu, 04 April 2018

WAKTU : 07.30 s.d selesai

TIM PENGUJI

PENGUJI I : Selamat Pohan, S.Ag, MA

PENGUJI II : Isra Hayati, S.Pd, M.Si

PANITIA PENGUJI

Ketua

Sekretaris

Dr. Muhammad Qorib, MA



Zailani, S.PdI, MA



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

Sila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi, sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk dipertahankan dalam ujian skripsi oleh:

Nama : Nurmala Fitri Sari
Npm : 1401280023
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul : Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.BPRS Puduarta Insani Tembung

Medan, 21 Maret 2018

Pembimbing Skripsi

Drs. Sugianto, MA

Disetujui Oleh:

**Ketua Program Studi
Manajemen Bisnis Syariah**

Isra Hayati, S.Pd, M.Si

**Dekan
Fakultas Agama Islam**



Dr. Muhammad Qorib, MA

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk mempertahankan dalam ujian skripsi oleh:

Nama Mahasiswa : Nurmala Fitri Sari
NPM : 1401280023
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. BPRS Puduarta Insani Tembung.

Medan, 21 Maret 2018

Pembimbing Skripsi


Drs. Sugianto, MA

Disetujui Oleh :

**Ketua Program Studi
Manajemen Bisnis Syariah**


Isra Hayati, S.Pd, M.Si

**Dekan
Fakultas Agama Islam**


Dr. Muhammad Qorib, M.A





Unggul, Berprestasi & Berkeadilan

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Jenjang : Strata I (S1)

Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd, M.Si
Dosen Pembimbing : Drs. Sugianto, MA

Nama Mahasiswa : Nurmala Fitri Sari
NPM : 1401280023
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. BPRS Puduarta Insani Tembung.

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
8/2 18	Angket Penelitian : revisi sesuai yang diminta		
9/2 18	Angket => Acc		
14-3-2018	Bab IV => revisi sesuai yg diminta		
15-3-2018	Bab IV => oke		
16-3-2018	Bab V => oke		

Medan, 16 Maret 2018

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi
Manajemen Bisnis Syariah

(Isra Hayati, S.Pd, M.Si)

Pembimbing Skripsi

(Drs. Sugianto, MA)

Medan, 21 Maret 2018

Lampiran : Istimewa

Hal : Skripsi a.n. Nurmala Fitri Sari

Kepada Yth : **Bapak Dekan Fakultas Agama Islam UMSU**

Di-

Medan

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalammu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Setelah membaca, meneliti dan memberi saran-saran penelitian sepenuhnya terhadap skripsi mahasiswa Nurmala Fitri Sari yang berjudul **“Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. BPRS Puduarta Insani Tembung.**

Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima dan diajukan pada sidang munaqasah untuk mendapatkan gelar Sarjana Strata satu (S1) Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian kami sampaikan atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pembimbing



Drs. Suganto, MA

SURAT KETERANGAN ORISINIL

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nurmala Fitri Sari
NPM : 1401280023
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. BPRS Puduarta Insani Tembung.

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Penelitian yang saya lakukan dengan judul diatas belum pernah diteliti di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Penelitian ini saya lakukan sendiri tanpa ada bantuan dari pihak manapun dengan kata lain penelitian ini tidak saya tempahkan (dibuat) oleh orang lain dan juga tidak tergolong *Plagiat*.
3. Apabila poin 1 dan 2 diatas saya langgar, maka bukan menjadi tanggung jawab dosen pembimbing atau pihak Fakultas Agama Islam, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini perbuat tanpa ada paksaan dari pihak manapun juga, dan dapat dipergunakan sebagaimana semestinya.

Medan, 21 Maret 2018

Hormat Saya,



Nurmala Fitri Sari

ABSTRAK

Nurmala Fitri Sari. 1401280023. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. BPRS Puduarta Insani Tembung, 2018. Skripsi, Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPRS Puduarta Insani Tembung, apakah terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPRS Puduarta Insani Tembung, dan apakah terdapat pengaruh penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPRS Puduarta Insani Tembung.

Adapun penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Teknik analisis datanya menggunakan metode regresi linier berganda, menggunakan jenis data primer dan data sekunder, dan alat pengumpulan data menggunakan kuesioner.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja secara uji parsial (uji t) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($17.191 > 1.745$), sedangkan nilai sig $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti variabel penilaian prestasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPRS Puduarta Insani Tembung. Pengembangan karir secara uji parsial (Uji t) berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja karyawan dengan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0,486 < 1.745$), sedangkan nilai sig $0,633 > 0,05$. Hal ini berarti pengembangan karir tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPRS Puduarta Insani Tembung. Sedangkan penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir secara uji simultan (uji F) bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai sig $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti kedua variabel secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPRS Puduarta Insani Tembung.

Kata Kunci : Penilaian Prestasi Kerja, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja Karyawan.

KATA PENGANTAR



Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Puji syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT serta junjungan umat Nabi besar Muhammad SAW yang telah memberikan rahmat, hidayah, taufik dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktu yang ditentukan. Adapun judul dari skripsi penulis adalah **“Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. BPRS Puduarta Insani Tembung”**. Skripsi ini diajukan untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat guna memperoleh gelar studi pendidikan Strata satu (S1) Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Program Studi Manajemen Bisnis Syariah.

Terwujudnya skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak yang telah memberikan motivasi dan membimbing penulis, baik tenaga, maupun ide-ide. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima-kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. Muhammad Qorib, MA selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Zailani S.Pd.I, MA selaku Wakil Dekan I Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Munawir Pasaribu S.Pd.I, MA selaku Wakil Dekan III Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Ibu Isra Hayati, S.Pd, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

6. Ibu Khairunnisa SE.I, MM selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Bapak Drs. Sugianto, MA selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberikan ide yang bermanfaat dalam bimbingan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi.
8. Seluruh Staff Dosen pengajar dan Biro Akademis Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan selama masa belajar dan memberikan penulis kemudahan-kemudahan dalam segala urusan terkait akademik selama masa studi.
9. Seluruh Staff karyawan PT.BPRS Puduarta Insani Tembung, yang telah meluangkan waktu untuk memberi bantuan kepada penulis pada pengumpulan data skripsi tersebut.
10. Kedua orang tua penulis yaitu Ayahanda Abdul Ghani dan Ibunda Sumiani, dan seluruh keluarga yang telah mendoakan dan memberi dukungan kepada penulis dalam mengerjakan skripsi.
11. Seluruh sahabat-sahabat dari program studi Manajemen Bisnis Syariah dan Perbankan Syariah angkatan 2014 yang selalu memberikan dukungan dan berjuang bersama-sama untuk mencapai kesuksesan serta wisuda bersama.

Semoga segala bantuan yang tidak ternilai harganya ini mendapat imbalan di sisi Allah SWT sebagai amal ibadah. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu kritik saran yang membangun dari berbagai pihak sangat penulis harapkan demi perbaikan-perbaikan ke depan dan semoga bermanfaat bagi seluruh umat *Amin Yaa Rabbal'Allamin*

Medan, 21 Maret 2018


Nurma Fitri Sari
1401280023

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan Masalah	5
D. Rumusan Masalah	5
E. Tujuan Penelitian	6
F. Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN .	7
A. Kajian Teori	7
1. Kepuasan Kerja	7
a. Pengertian Kepuasan Kerja	7
b. Teori-teori Kepuasan Kerja	8
c. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja	9
d. Indikator Kepuasan Kerja	11
e. Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja	13
f. Kepuasan Kerja Menurut Pandangan Islam	14
2. Penilaian Prestasi Kerja	16
a. Pengertian Penilaian Prestasi Kerja	16
b. Manfaat dan Tujuan Penilaian Prestasi Kerja	17
c. Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	18
d. Indikator Penilaian Prestasi Kerja	19
e. Penilaian Prestasi Kerja Menurut Pandangan Islam	20
3. Pengembangan Karir	26
a. Pengertian Pengembangan Karir	26

b. Tujuan Pengembangan Karir	27
c. Faktor-Faktor Pengembangan Karir.....	29
d. Indikator Pengembangan Karir	31
e. Pengembangan Karir Secara Individual dan Organisasi	33
f. Tahapan Pengembangan Karir	34
g. Pengembangan Karir Menurut Pandangan Islam	35
B. Kajian Penelitian Terdahulu	37
C. Kerangka Pemikiran	41
D. Hipotesis	42
BAB III METODELOGI PENELITIAN	43
A. Pendekatan Penelitian	43
B. Tempat dan Waktu Penelitian	43
C. Populasi dan Sampel	44
D. Sumber Data	45
E. Definisi Operasional Variabel	45
F. Teknik dan Alat Pengumpulan Data	47
G. Teknik Analisis Data	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	54
A. Gambaran Umum PT. BPRS Puduarta Insani Tembung	54
B. Karakteristik Responden	55
C. Deskripsi Variabel	59
D. Hasil Uji Statistik	68
E. Pembahasan Hasil Penelitian	79
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	82
A. Kesimpulan	82
B. Saran	82
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel II.1 Kajian Penelitian Terdahulu	38
Tabel III.1 Jadwal Penelitian	44
Tabel III.2 Kisi-kisi Instrumen Angket Penelitian	47
Tabel III.2 Skor Jawaban Responden	48
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	56
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	57
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	57
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	58
Tabel IV.6 Skor Angket Untuk Variabel Penilaian Prestasi Kerja (X1)	59
Tabel IV.7 Skor Angket Untuk Variabel Pengembangan Karir (X2) ...	62
Tabel IV.8 Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja (Y)	65
Tabel IV.9 Kesimpulan Uji Validitas Instrumen Penilaian Prestasi Kerja	69
Tabel IV.10 Kesimpulan Uji Validitas Instrumen Pengembangan Karir	69
Tabel IV.11 Kesimpulan Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja	70
Tabel IV.12 Hasil Uji Reliabilitas	71
Tabel IV.13 Nilai Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov Unt	72
Tabel IV.14 Uji Multikolienaritas	73
Tabel IV.15 Hasil Uji Adjusted R Square	75
Tabel IV.16 Uji Hipotesis (Uji F)	75
Tabel IV.17 Uji Hipotesis (Uji T)	77
Tabel IV.18 Koefisien Regresi Linier Berganda	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Tahapan Pengembangan Karir	34
Gambar II.2 Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja	41
Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas	72
Gambar IV.2 Hasil Uji Normalitas Histogram	73
Gambar IV.3 Uji Heterokedasitas	74

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tujuan utama perusahaan didirikan adalah untuk memberikan kesejahteraan bagi para pekerjanya (*stakeholder*), yaitu mereka yang terlibat dalam aktivitas perusahaan baik yang langsung maupun tidak langsung. Mereka yang diutamakan dalam mendapatkan kesejahteraan atas hasil yang diberikan perusahaan adalah pemilik perusahaan (pemegang saham), seluruh pimpinan (direksi), karyawan, termasuk pemerintah dan masyarakat.¹

Mengelola SDM harus dilakukan secara benar sesuai kaidah-kaidah kemanusiaan atau kodratnya. Jika zaman dahulu manusia atau karyawan dianggap sebagai mesin yang dapat dilakukan dengan semena-mena demi mencapai tujuan perusahaan. Manusia tidak dianggap sebagai manusia pada perusahaan bahkan dianggap sebagai budak yang dapat diperintah semaunya. Namun saat ini sesuai dengan perkembangannya, manusia semakin diperhatikan bahkan sekarang sudah berubah menjadi asset yang paling penting untuk diperhatikan, artinya manusia harus diperhatikan dalam hal segala kebutuhannya dan diperlakukan dengan sebaik-baiknya serta dijaga sebagaimana layaknya manusia. Departemen SDM juga memiliki beberapa tujuan yang hendak dicapai sesuai dengan tugas dan fungsinya mengelola seluruh sumber daya yang dimiliki perusahaan, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka pimpinan mengambil langkah-langkah atau tindakan terhadap karyawan salah satunya yaitu terletak pada kepuasan kerja.² Kepuasan kerja harus mampu untuk memberikan kepuasan kerja kepada seluruh karyawan, sehingga terus mau bekerja. Kepuasan kerja karyawan sangat penting karena akan berdampak kepada hal-hal lainnya, seperti motivasi kerja dan kinerja. Karyawan yang tidak puas akan dapat menurunkan motivasi dan semangat kerjanya yang pada akhirnya kinerjanya juga akan turun. Demikian pula

¹ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Ed. 1, Cet. 1 (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), h. 2

² *Ibid*, h. 5- 9

dengan memiliki kepuasan kerja yang tinggi berarti tugas pimpinan berhasil menjalankan misinya.

Setiap orang ingin mendapatkan pekerjaan karena dengan bekerja ia mengharapkan mendapat imbalan untuk menghidupi dirinya dan keluarganya. Namun, sering kali terjadi bahwa mendapatkan imbalan saja dirasakan belum cukup. Mereka menginginkan mendapat kepuasan kerja dari pekerjaannya. Persoalannya adalah bagaimana menentukan ukuran kepuasan kerja. Terhadap kepuasan kerja dan imbalan yang sama, kepuasan kerja orang dapat berbeda-beda, orang yang satu dapat merasa puas sedangkan orang yang lainnya belum tentu mendapatkan kepuasan.³ Dengan demikian, kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atau perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Dewasa ini banyak pandangan atau pendapat mengenai pengertian kepuasan kerja. Dimana kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja juga dapat dinyatakan sebagai keadaan emosional karyawan dimana terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja perusahaan dengan tingkat balas jasa yang diinginkan karyawan, baik berbentuk finansial maupun non-finansial. Untuk menciptakan kepuasan kerja yang tinggi di dalam diri karyawan diperlukan faktor-faktor yang signifikan berpengaruh yakni : 1) Balas jasa yang adil dan layak, 2) Penepatan yang tepat sesuai dengan keahlian, 3) Berat ringannya pekerjaan, 4) Suasana dan lingkungan pekerjaan, 5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, 5) Sikap pemimpin, dan kepemimpinannya, 6) Sifat pekerjaan (monoton/ tidak). Pemahaman tentang kepuasan kerja dapat terwujud bila seseorang tentang kepuasan kerja dikaitkan dengan prestasi kerja, tingkat kemangkiran, keinginan pindah, usia pekerja, tingkat jabatan dan besar kecilnya organisasi.⁴

³ Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*, Ed. 2, Cet. 3 (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), h. 131

⁴ Priyono, Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008), h. 228 - 229.

Sedangkan faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir. Dimana penilaian prestasi kerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku dan prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Penilaian prestasi kerja juga didefinisikan sebagai *employee appraising is the systematic evaluation of a worker's job performace and for development* (penilaian prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan karyawan dan ditunjukkan untuk pengembangan).⁵ Sedangkan Pengembangan karir karyawan adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seseorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi/ perusahaan yang akan dilakukan di masa mendatang.⁶

Sudah saatnya perusahaan memperhatikan kepuasan kerja karyawannya tanpa perbedaan perlakuan berdasarkan golongan, jenis kelamin, suku, dan lainnya. Setiap perusahaan mengharapkan seluruh karyawannya dapat bekerja dengan baik dan mampu mempunyai produktivitas kerja tinggi, sehingga akan dapat dengan mudah mencapai tujuan secara keseluruhan, keinginan tersebut akan mudah terlaksana apabila karyawannya mempunyai kepuasan kerja yang tinggi. Oleh karena itu perusahaan harus berusaha untuk menumbuhkan dan membina kepuasan kerja melalui evaluasi atas prestasi karyawan atau dikenal dengan penilaian prestasi kerja. Kegiatan ini merupakan suatu penilaian yang sistematis terhadap penampilan kerja karyawan itu sendiri dan terhadap potensi karyawan tersebut dalam upaya mengembangkan kualitas kerjanya. Salah satu kepuasan kerja lainnya dan tidak terlepas dari penilaian prestasi kerja adalah dengan pengembangan karir. Pengembangan karir seorang pegawai atau karyawan perlu dilakukan, karena seorang pegawai bekerja dalam suatu organisasi tidak hanya ingin memperoleh apa yang dipunyai hari ini, tetapi juga mengharapkan ada perubahan. Setiap pegawai akan merasa bosan bekerja pada tempat atau posisi yang itu-itu saja, ia selalu berharap akan ada perubahan dan jaminan bahwa ia dari waktu ke waktu mendapat pengakuan yang lebih besar dari organisasi atau lingkungan kerjanya. Program pengembangan karir pegawai hendaknya disusun

⁵ Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Ed. 1, Cet. 3, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014, h. 205-206

⁶ *Ibid*, h. 366

secara cermat dan didasarkan kepada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan organisasi untuk saat ini maupun masa depan. Pengembangan karir pegawai (baru/lama) perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan, agar pengembangan karir tersebut dapat dilaksanakan dengan baik dan harus lebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan karir pegawai.

Terdapat masalah pada temuan penelitian lain yaitu dalam studi global dilaporkan terdapat masalah kepuasan kerja diantaranya: 1) *Pay dissatisfaction* (ketidakpuasan atas bayaran), 2) *Number of hours worked*, jumlah jam kerja, 3) *not getting enough holiday or personal time off* (tidak mendapatkan cukup liburan atau cuti), 4) *Lack of flexibility in working hours* (kurangnya fleksibilitas dalam jam kerja), dan 5) *Time spent commuting to and from work* (waktu diperlukan untuk berangkat dan pulang kerja).⁷ Sedangkan untuk penilaian terhadap prestasi kerja karyawan masih kurang objektivitas, masih bersifat sepihak rahasia dan kurang bersifat mengembangkan, dan kurangnya keterbukaan antara penilai dengan karyawan yang dinilai. Sedangkan masalah pada pengembangan karir belum semua organisasi bisnis dan lembaga pemerintah Indonesia memperhatikan karir para pegawainya dengan menyusun rencana karir para pegawainya, ini terbukti dengan terjadinya kolusi kronisme dan nepotisme dalam penempatan posisi para pegawai.⁸

Berdasarkan wawancara dengan salah seorang karyawan PT. BPRS Puduarta Insani Tembung bahwa perusahaan belum sepenuhnya menerapkan peraturan yang dibuat, masih ada kesenjangan kepuasan kerja antara karyawan yang lama bekerja dan karyawan baru atau karyawan yang sudah berkeluarga dengan karyawan yang belum berkeluarga, masih belum transparan terhadap sistem penilaian prestasi kerja yang diberikan atasan kepada karyawan yang dinilai prestasi kerjanya dan pengembangan karir masih belum terprogram dan tersusun dengan baik.⁹

⁷ Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*, h. 146

⁸ Trisnawati, Saefullah, *Pengantar Manajemen*, Ed. 1 (Jakarta: Kencana, 2005), h. 431.

⁹ Sutan Erlambang, Staff AO PT BPRS Puduarta Insani, Wawancara Pribadi, Tembung, tanggal 01 November 2017

Berdasarkan penjelasan uraian di atas, maka penelitian tentang pengaruh penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPRS Puduarta Insani Tembung menarik untuk dilakukan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang di uraikan sebelumnya, menunjukkan adanya masalah penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPRS Puduarta Insani Tembung dan masalah yang terjadi diindikasikan oleh hal-hal berikut:

- 1) Perusahaan belum sepenuhnya menerapkan peraturan yang ditetapkan
- 2) Masih ada kesenjangan kepuasan kerja terhadap masa kerja karyawan
- 3) Belum terprogram dan tersusun secara baik pengembangan karir yang diberikan perusahaan kepada karyawan dan untuk penilaian terhadap prestasi kerja karyawan masih belum berbentuk predikat dan belum transparan dalam penilaiannya yang diberikan perusahaan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan keterbatasan yang ada dan supaya penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna, dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabel, subjek, dan lokasi penelitian. Oleh sebab itu, penulis membatasi penelitian ini hanya berkaitan dengan dua variabel bebas, yaitu penilaian prestasi kerja, pengembangan karir dan satu variabel terikat, yaitu kepuasan kerja.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka masalah yang diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah terdapat pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPRS Puduarta Insani Tembung
- 2) Apakah terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPRS Puduarta Insani Tembung

- 3) Apakah terdapat pengaruh penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPRS Puduarta Insani Tembung

E. Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini dilakukan dengan tujuan adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui adanya pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPRS Puduarta Insani Tembung
- 2) Untuk mengetahui adanya pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPRS Puduarta Insani Tembung
- 3) Untuk mengetahui adanya pengaruh penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPRS Puduarta Insani Tembung.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Bagi penulis
Semoga dalam penelitian skripsi ini bisa dapat menambah ilmu pengetahuan dan dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh dalam hal penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan.
- 2) Bagi perusahaan
Diharapkan penelitian ini menjadi bahan masukan dan informasi mengenai penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPRS Puduarta Insani Tembung, sehingga dapat dijadikan bahan acuan untuk mengambil kebijakan atau keputusan perusahaan.
- 3) Bagi pihak lain
Semoga skripsi ini dapat memberikan informasi sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

A. Kajian Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Sesuai dengan kodratnya, kebutuhan manusia sangat beranekaragam baik jenis maupun tingkatnya. Bahkan, manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tak terbatas, artinya selalu bertambah dari waktu ke waktu dan selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Adapun pengertian kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

Menurut Yukl kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan.¹ Menurut Robbins mengartikan kepuasan kerja sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya, sikap individu bisa menyangkut puas dan tidak puas pada seluruh dimensi dari pekerjaannya.²

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, hal ini tampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.³

Sedangkan pengertian lain 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.⁴

¹ Usman Husaini, editor Fatna Yustiati, *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Ed. 3, Cet. 2, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), h. 498.

² *Ibid*, h. 499

³ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, Ed. 1, Cet. 1, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), h. 279

⁴ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 1, (Jakarta: Kencana, 2009), h.

Dari uraian di atas kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individu, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atau perasaan sikapnya senang atau tidak senang puas atau tidak puas dalam bekerja.

b. Teori –Teori Kepuasan Kerja

Di bawah ini dikemukakan teori–teori tentang kepuasan kerja yang cukup dikenal adalah sebagai berikut:

1) Teori Ketidakpuasan (*Discrepancy Theory*).

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila diperoleh melebihi dari yang diinginkan, orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy*. akan tetapi, hal ini merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

2) Teori Keadilan (*Equity Theory*).

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidak adanya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini bahwa komponen utama dalam teori keadilan adalah *input*, hasil, orang bandingkan, keadilan dan ketidakadilan. *Input* adalah faktor yang bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasil adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti upah/ gaji, keuntungan sampingan,

simbol status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri.

3) Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*).

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa *satisfaction* (kepuasan) dan *dissatisfaction* (ketidakpuasan) merupakan bagian dari kelompok yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene factor*. Pada teori ini, ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain). Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini karyawan tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.⁵

c. Faktor–Faktor Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup, karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan di tempat kerja. Adapun faktor–faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diantaranya sebagai berikut:

Menurut Harold E. Burt, terdapat beberapa faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja, yaitu:⁶

- 1) Faktor hubungan antar karyawan
 - a) Hubungan antar manajer dengan karyawan
 - b) Faktor fisik dan kondisi kerja
 - c) Hubungan sosial diantara karyawan
 - d) Sugesti dari teman sekerja

⁵ Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital Dari Teori Ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islami*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009), h. 876

⁶ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 280

- 2) Faktor individual, hubungan dengan:
 - a) Sikap orang terhadap pekerjaan
 - b) Usia orang dengan pekerjaan
 - c) Jenis kelamin
- 3) Faktor keadaan keluarga karyawan
- 4) Rekreasi, meliputi pendidikan

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Robins ada 4 yaitu:⁷

- 1) Pekerjaan yang secara mental menantang

Orang lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang kepada mereka untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan keberagaman tugas, kebebasan, dan umpan balik tentang bagaimana kinerja mereka. Karakteristik-karakteristik tersebut membuat pekerjaan secara mental menantang.

- 2) Imbalan yang setimpal

Karyawan menginginkan sistem pembayaran dan kebijakan promosi yang mereka anggap adil, tidak bermakna ganda, dan sesuai dengan harapan mereka. Ketika pembayaran dipandang adil berdasarkan tuntutan pekerjaan, level keterampilan individu, dan standar pembayaran komunitas, maka kepuasan berpotensi muncul. Serupa, karyawan mencari kebijakan dan praktik promosi yang adil. Promosi memberikan peluang untuk pertumbuhan pribadi, peningkatan tanggung jawab, dan kenaikan status sosial. Jika individu-individu yang menganggap keputusan-keputusan promosi dalam perusahaan secara terbuka dan adil, maka mereka berpeluang meraih kepuasan dalam pekerjaan mereka.

- 3) Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli dengan lingkungan kerja mereka untuk kenyamanan pribadi sekaligus untuk memfasilitasi kinerja yang baik. Penelitian-penelitian menunjukkan bahwa karyawan lebih menyukai kondisi fisik

⁷ Usman Husaini, *Manajemen Teori*, h. 499

yang tidak berbahaya atau nyaman. Di samping itu, sebagian besar karyawan lebih menyukai tempat kerja yang relative dekat dengan tempat tinggalnya, berada dalam fasilitas bersih dan relatif modern, dan dengan peralatan dan perlengkapan yang memadai.

4) Mitra kerja yang mendukung

Orang lebih sering mengundurkan diri dari satu pekerjaan lebih dari sekedar masalah uang atau pencapaian yang nyata. Bagi sebagian besar karyawan, pekerjaan juga memenuhi kebutuhan interaksi sosial mereka. Oleh karena itu, tidak mengejutkan bahwa mitra kerja yang ramah dan mendukung serta mendorong kepuasan kerja. Perilaku atasan karyawan juga menjadi penentu penting kepuasan kerja. Penelitian-penelitian secara umum membuktikan bahwa kepuasan karyawan meningkat ketika atasan langsung karyawan itu mampu memahami bawahannya dan ramah, menawarkan pujian untuk kinerja yang bagus, mendengar pendapat karyawan, dan menunjukkan ketertarikan pribadi kepada mereka.

d. Indikator Kepuasan kerja

Tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada, karena pada umumnya setiap karyawan berbeda standar kepuasannya. Tetapi paling tidak ada indikator yang dapat digunakan untuk melihat ada tidaknya kepuasan kerja, diantaranya: kedisiplinan, moral kerja karyawan, danrendahnya *turn over*.⁸

Menurut Veithzal Rivai dan Ella J. Sagala, indikator kepuasan kerja seseorang karyawan adalah:

1) Isi pekerjaan

Penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan. Karyawan akan merasa puas dengan pekerjaan yang dianggap menarik sesuai dengan bakat dan kemampuan yang dimiliki.

⁸ Priyono Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008), h. 229

2) Supervisi

Pengawasan yang baik dan berkala yang selalu dilakukan atasan akan terlaksana dengan baik.

3) Organisasi dan manajemen

Organisasi dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Hal ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

4) Kesempatan untuk maju.

Adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja.

5) Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif.

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengespresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperoleh.

6) Rekan kerja

Manusia merupakan makhluk sosial yang membutuhkan interaksi dengan orang lain, begitu juga dengan karyawan di dalam melakukan pekerjaannya membutuhkan interaksi dengan orang lain baik rekan kerja maupun atasan mereka. Pekerjaan seringkali juga memberikan kepuasan kebutuhan sosial, dimana tidak hanya dalam arti persahabatan saja tetapi dari sisi lain seperti kebutuhan untuk dihormati dan untuk berprestasi.

7) Kondisi pekerjaan

Kepuasan kerja bisa diperoleh oleh para karyawan dengan dukungan kondisi lingkungan pekerjaan yang baik seperti kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.⁹

⁹ Veithzal Rivai, Ella J. Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, Ed. 1, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), h. 860

e. Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja

Dampak perilaku kepuasan dan ketidakpuasan kerja telah banyak diteliti dan dikaji. Beberapa hasil penelitian tentang dampak kepuasan kerja terhadap produktivitas, ketidakhadiran dan keluarnya pegawai dan dampak terhadap kesehatan.

Berikut penjelasan tentang dampak kepuasan dan ketidakpuasan kerja adalah:¹⁰

1) Dampak Terhadap Produktivitas.

Pada mulanya orang berpendapat bahwa produktivitas dapat dinaikkan dengan kepuasan kerja. Hubungan antar produktivitas dan kepuasan kerja sangat kecil. Menurut Lawler dan Porter, mengharapkan produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa ganjaran instriksi (misalnya: rasa telah mencapai sesuatu) dan ganjaran ekstrinsik (misalnya: gaji) yang diterima kedua-duanya adil dan wajar dan diasosiasikan dengan prestasi kerja yang unggul. Jika tenaga kerja tidak memersepsikan ganjaran instriksi dan ekstrinsik berasosiasi dengan prestasi kerja, maka kenaikan dalam prestasi tidak akan berkorelasi dengan kenaikan dalam kepuasan kerja.

2) Dampak Terhadap Ketidakhadiran dan Keluarnya Tenaga Kerja.

Ketidakhadiran dan berhenti bekerja merupakan jenis jawaban-jawaban yang secara kualitatif berbeda. Ketidakhadiran lebih spontan sifatnya dan dengan demikian kurang mencerminkan ketidakpuasan kerja, lain halnya dengan berhenti atau keluar dari pekerjaan. Perilaku ini karena akan mempunyai akibat-akibat ekonomis yang besar, maka lebih besar kemungkinannya ia berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Menurut Robbins, ketidakpuasan kerja pada tenaga kerja atau karyawan dapat diungkapkan ke dalam berbagai macam cara, misalnya: selain meninggalkan pekerjaan, karyawan selalu mengeluh, membangkang, menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan mereka.

¹⁰ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 80- 82

3) Dampak Terhadap Kesehatan

Salah satu temuan yang penting dari kajian yang dilakukan oleh Kornhauser tentang kesehatan mental dan kepuasan kerja, ialah untuk semua tingkatan jabatan, persepsi dari tenaga kerja bahwa pekerjaan mereka menuntut penggunaan efektif dan kecakapan- kecakapan mereka berkaitan dengan skor kesehatan mental yang tinggi dan sebaliknya yang satu mempunyai akibat yang negative juga pada yang lain.

f. Kepuasan Kerja Menurut Pandangan Islam

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Dorongan utama seorang muslim dalam bekerja adalah bahwa aktivitas kerjanya itu dalam pandangan Islam merupakan bagian dari ibadah. Selain dorongan ibadah, seorang muslim juga bekerja keras karena adanya keinginan untuk memperoleh imbalan atau penghargaan materil dan non materil seperti gaji atau penghasilan, karir dan kedudukan yang lebih baik.¹¹ Manusia telah bekerja untuk memperoleh harta benda dan tidak mungkin mencapainya kecuali dengan kesungguhan dan kerja keras, hakikat kerja keras berada sepanjang kehidupan manusia sedangkan kepuasan tertinggi adalah untuk mencari keridhaan Allah.

Islam memerintahkan bagi pemeluknya untuk bekerja dan berusaha guna mencari anugerah Allah sehingga Islam benar-benar menjadi perimbangan hidup. Maka dalam perspektif Islam, tidak ada nilai bagi hidup seseorang tanpa pekerjaan. Islam menetapkan bahwa bekerja adalah ibadah dan salah satu kewajiban.¹² Kepuasan kerja dalam pandangan Islam telah disinggung dalam Al-Quran surah At- Taubat (9) ayat 105 sebagai berikut:

¹¹ Aan Qurrotul'aini, *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Muslim, Skripsi* (Semarang, 2011), h. 3

¹² *Ibid*, h.10

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ^ط وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (QS. At- Taubat (9): 105) ¹³

Sebagaimana surat di atas menjelaskan tentang segala bentuk pekerjaan atau perbuatan bagi seorang muslim yang harus dilakukan dengan sadar dan tujuan yang jelas yaitu sebagai bentuk pengabdian kepada Allah semata-mata, oleh karenanya segala aktifitas hidup dan kehidupan merupakan amal yang diperintahkan dalam Islam.

Adapun firman Allah SWT lainnya dalam Al-Quran surah Ibrahim (14) ayat 7 sebagai berikut:

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ ^ط وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

Artinya: Dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan; "Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), Maka Sesungguhnya azab-Ku sangat pedih". (QS. Ibrahim (14): 7) ¹⁴

Seorang pegawai mukmin yang mencapai kepuasan dalam pekerjaannya akan menikmati hal tersebut di dalam hidupnya dan akan merasa ketenangan bathin, ketenangan hati, lapang dada, optimis, nikmat ridha dan keamanan serta semangat cinta dan kesucian, tidak diragukan lagi bahwa kondisi kejiwaan semacam ini akan memiliki pengaruh terhadap kepuasan dalam pekerjaannya. Manusia yang terlantar, gelisah, tidak tenang, putus asa, tidak pernah merasa puas, dengki atau pembenci manusia dalam kehidupan, jarang bisa melakukan pekerjaannya dengan baik. Seseorang tersebut tidak bisa menghasilkan sesuatu yang bisa diterima dan disenangi.

¹³ Al-Jumanatul Ali, *Al-Quran dan Terjemahannya*

¹⁴ *Ibid*, *Al-Quran dan Terjemahannya*

2. Penilaian Prestasi Kerja

a. Pengertian Penilaian Prestasi Kerja

Setiap perusahaan perlu melakukan penilaian prestasi kerja para karyawannya, untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai oleh setiap karyawan, apakah prestasinya termasuk kategori baik, cukup atau kurang. Dengan melakukan penilaian berarti karyawan mendapat perhatian dari pimpinan, sehingga akan mendorong mereka untuk lebih giat dalam bekerja. Kesemuanya itu dapat terjadi bila penilaian dilakukan secara jujur dan objektif.¹⁵ Adapun pengertian penilaian prestasi kerja menurut beberapa pendapat diantaranya:

Menurut Handoko T. Hani penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.¹⁶ Murphy dan Cleveland mengemukakan penilaian prestasi kerja adalah untuk memperoleh informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kegiatan manajemen sumber daya manusia yang lain, seperti perencanaan dan pengembangan karir, program-program kompensasi, promosi, demosi, pensiun, dan pemberhentian karyawan atau pemecatan¹⁷. Penilaian prestasi kerja karyawan adalah penilaian yang sistematis terhadap penampilan kerja mereka sendiri dan potensi karyawan dalam upaya mengembangkan diri untuk kepentingan organisasi atau perusahaan.¹⁸

Sehingga secara umum penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) dapat didefinisikan sebagai proses yang dilakukan oleh organisasi untuk melakukan penilaian atas kinerja yang telah dilaksanakan baik oleh karyawan maupun manajemen.

¹⁵ Priyono Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 205

¹⁶ Handoko, T. Hani, *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UGM, 2011), h. 135

¹⁷ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 154

¹⁸ Burhannudin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 204

b. Manfaat dan Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Manfaat penilaian prestasi kerja yang rasional dan objektif paling tidak dirasakan oleh pegawai yang bersangkutan dan organisasi. Bagi pegawai, penilaian prestasi berguna untuk memberikan umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kekurangan, potensi yang pada akhirnya berguna untuk menentukan jalur, rencana dalam pengembangan karir. Bagi organisasi hasil penilaian prestasi kerja bermanfaat untuk pengambilan keputusan tentang berbagai hal seperti kebutuhan program pelatihan, rekrutmen, seleksi, penempatan, promosi, sistem imbalan dan keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif. Selain itu tujuan penting dilakukannya penilaian prestasi kerja adalah menghasilkan informasi yang akurat dan valid berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi. Semakin akurat informasi yang diperoleh semakin besar potensi nilainya terhadap organisasi. Secara khusus tujuan penilaian prestasi kerja ini tidak lain adalah untuk evaluasi dan pengembangan.¹⁹

Pengalaman banyak organisasi menunjukkan bahwa suatu sistem penilaian prestasi kerja yang baik sangat bermanfaat untuk berbagai kepentingan, seperti:²⁰

- 1) Mendorong peningkatan prestasi kerja. dengan mengetahui hasil prestasi kerja, ketiga pihak yang terlibat dapat mengambil berbagai langkah yang diperlukan agar prestasi kerja para pegawai lebih meningkat lagi di masa- masa yang akan datang.
- 2) Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan. Telah dimaklumi bahwa imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada para anggotanya tidak hanya terbatas pada upah atau gaji yang merupakan penghasilan tetap bagi para anggota yang bersangkutan, akan tetapi juga berbagai imbalan lainnya seperti bonus pada akhir tahun, hadiah pada hari-hari besar tertentu. Keputusan tentang siapa yang berhak menerima berbagai imbalan tersebut dapat didasarkan antara lain pada hasil penilaian atas prestasi kerja pegawai yang bersangkutan.

¹⁹ Priyono Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 207

²⁰ Sondang, P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 1, Cet. 18 (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), h. 227- 228

- 3) Untuk kepentingan mutasi pegawai. Prestasi kerja seseorang di masa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan mutasi baginya di masa depan, apapun bentuk mutasi tersebut seperti promosi, alih tugas, alih wilayah, maupun demosi.
- 4) Guna menyusun program pendidikan dan pelatihan, baik yang dimaksudkan untuk mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan maupun untuk mengembangkan potensi karyawan yang ternyata belum sepenuhnya digali dan yang terungkap melalui penilaian prestasi kerja.
- 5) Membantu para pegawai menentukan rencana karirnya dan dengan bantuan bagian kepegawaian menyusun program pengembangan karir yang paling tepat, dalam arti sesuai dengan kebutuhan para pegawai dan dengan kepentingan organisasi.

Menurut T. Hani Handoko terdapat sepuluh manfaat yang dapat dipetik dari penilaian prestasi kerja, yaitu sebagai berikut:²¹

- 1) Perbaikan prestasi kerja
- 2) Penyesuaian kompensasi
- 3) Keputusan penempatan
- 4) Kebutuhan latihan dan pengembangan
- 5) Perencanaan dan pengembangan karir
- 6) Penyimpanan proses *staffing*
- 7) Ketidakakuratan informasi
- 8) Kesalahan desain pekerjaan
- 9) Kesempatan kerja yang adil
- 10) Tantangan eksternal

c. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah: Kondisi fisik, peralatan, waktu, pendidikan, supervisi, desain organisasi, pelatihan, dan keberuntungan.

²¹ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 213

Menurut Steers umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu:²²

- 1) Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja
- 2) Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
- 3) Tingkat motivasi

d. Indikator Penilaian Prestasi Kerja

Adapun untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yaitu:

1) Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah. Dalam praktiknya kualitas suatu pekerjaan dapat dilihat dalam nilai tertentu.

2) Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. Dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Biasanya untuk pekerjaan tertentu sudah ditentukan kuantitas yang dicapai. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.

3) Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu

²² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 151

minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya.

4) Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

5) Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya. Artinya pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas karyawan agar tidak meleset dari yang sudah direncanakan atau ditetapkan.

6) Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan lainnya.²³

e. Penilaian Prestasi Kerja Menurut Pandangan Islam

Perusahaan berkembang merupakan keinginan setiap individu yang berada di dalam perusahaan tersebut, dimana diharapkan dengan perkembangan tersebut perusahaan tersebut mampu bersaing dan mengikuti kemajuan zaman, sehingga tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dapat tercapai dengan baik. Kemajuan perusahaan dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan yang bersifat

²³ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Ed. 1, Cet. 1 (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), h. 208- 210

internal dan eksternal. Sejauhmana tujuan perusahaan telah tercapai dapat dilihat dari seberapa besar perusahaan memenuhi tuntutan lingkungannya. Memenuhi tuntutan lingkungan berarti dapat memanfaatkan kesempatan dan atau mengatasi tantangan atau ancaman dari lingkungan perusahaan tersebut. Perusahaan hanya mampu melakukan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan di lingkungan perusahaan. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam Al-Quran surah Al- Baqarah (2) ayat 148.

وَلِكُلِّ وِجْهَةٌ هُوَ مُوَلِّيٰهَا فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ ۚ أَيْنَ مَا تَكُونُوا يَأْتِ بِكُمْ اللَّهُ جَمِيعًا ۗ

إِنَّ اللَّهَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ ﴿١٤٨﴾

Artinya: Dan bagi tiap-tiap umat ada kiblatnya (sendiri) yang ia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah (dalam membuat) kebaikan. di mana saja kamu berada pasti Allah akan mengumpulkan kamu sekalian (pada hari kiamat). Sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu. (QS. Al- Baqarah (2): 148).²⁴

Pembinaan dan pengembangan karyawan baru ataupun lama dalam perusahaan adalah salah satu kegiatan dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan karyawan, perlu dilakukan penilaian atas pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh karyawan atau disebut dengan penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja. Prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh bermacam-macam ciri pribadi dari masing-masing individu. Dalam perkembangan yang kompetitif dan mengglobal, perusahaan membutuhkan karyawan yang berprestasi tinggi. Pada saat yang sama pekerja memerlukan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman bagi tindakan- tindakan mereka pada masa yang akan datang, oleh karena itu penilaian seharusnya menggambarkan kinerja karyawan. Hasil penilaian kinerja dapat menunjukkan apakah SDM telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan baik dilihat dari sisi kualitas maupun kuantitas. Informasi dalam penilaian kinerja karyawan merupakan refleksi dari berkembang atau tidaknya perusahaan.²⁵

²⁴ Al-Jumanatul Ali, *Al-Quran dan Terjemahannya*

²⁵ Veithzal, *Islamic Human Capital Dari Teori*, h. 628

Al-Quran sendiri menginformasikan bahwa Allah juga ternyata memberikan penilaian terhadap setiap perbuatan manusia. Hal ini tentunya demi kebaikan manusia itu sendiri. Allah berfirman dalam Al-Quran surah Al- Baqarah (2) ayat 134.

تِلْكَ أُمَّةٌ قَدْ خَلَتْ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَلَكُمْ مَا كَسَبْتُمْ وَلَا تُسْأَلُونَ عَمَّا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: Itu adalah umat yang lalu, baginya apa yang telah diusahakannya dan bagimu apa yang sudah kamu usahakan, dan kamu tidak akan diminta pertanggung jawaban tentang apa yang telah mereka kerjakan. (QS. Al- Baqarah (2): 134)²⁶

Penilaian kinerja merupakan konsep yang sangat penting dalam sistem manajemen kinerja. Karena apabila penilaian kinerja dilakukan secara teratur dan terus-menerus pada setiap jenjang hierarki akan menjadi dasar untuk tersedianya dan mendorong umpan balik, dia menentukan hal-hal apa saja yang berjalan dengan baik dalam membangun pondasi kesuksesan organisasi di masa mendatang, dan dia juga sanggup menandai hal-hal apa saja yang tidak berjalan dengan baik sehingga tindakan perbaikan dapat diambil. Hasil penilaian kinerja dipergunakan sebagai pemberian penghargaan baik finansial maupun nonfinansial atau bahkan sebagai dasar pertimbangan manajemen sumber daya manusia yang lainnya. Firman Allah dalam Al-Quran surah Al-Infithar (82) ayat 5, 10-12.

عَلِمَتْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ وَأَخَّرَتْ ﴿٥﴾ وَإِنَّ عَلَيْكُمْ لَحَافِظِينَ ﴿١٠﴾ كِرَامًا كَاتِبِينَ ﴿١١﴾
يَعْمَلُونَ مِمَّا تَفْعَلُونَ ﴿١٢﴾

Artinya: Maka tiap-tiap jiwa akan mengetahui apa yang telah dikerjakan dan yang dilalaikannya (5), Padahal Sesungguhnya bagi kamu ada (malaikat-malaikat) yang mengawasi (pekerjaanmu) (10), yang mulia (di sisi Allah) dan mencatat pekerjaan-pekerjaanmu itu (11), mereka mengetahui apa yang kamu kerjakan (12). (QS. Al-Infithar (82): 5, 10-12)²⁷

Dari ayat di atas menunjukkan bahwa setiap pekerjaan yang kita lakukan tidak terlepas dari pengawasan Allah Yang Maha Kuasa, dan Dialah sang

²⁶ Al-Jumanatul Ali, *Al-Quran dan Terjemahannya*

²⁷ *Ibid*, *Al-Quran dan Terjemahannya*

evaluator seluruh umat manusia untuk nantinya diberikan hasilnya di akhirat kelak.

Seluruh karyawan diharapkan mampu untuk meningkatkan kinerjanya dari waktu ke waktu. Artinya harus dilakukan perubahan terhadap kesalahan-kesalahan yang telah dibuat sebelumnya dan diharapkan kesalahan ini tidak berulang di kemudian hari. Demikian pula bagi mereka memiliki kinerja yang baik, maka tugasnya adalah mempertahankan kinerjanya sehingga menjadi contoh bagi karyawan lainnya. Agar memperoleh hasil kinerja seperti yang diinginkan, maka penilaian kinerja harus dilakukan sesuai dengan asas-asas penilaian kinerja. Jika melanggar dari asas-asas tersebut, maka dapat dipastikan bahwa hasil penilaiannya tidak akan berjalan dengan baik, termasuk hasil penilaian kinerjanya. Artinya asas-asas penilaian kinerja harus dijalankan secara benar dan konsisten, sehingga hasil yang diharapkan dapat dipertanggungjawabkan. Dalam praktiknya asas-asas penilaian untuk melakukan penilaian kinerja harus dilakukan secara:²⁸

1) Secara objektif

Objektif artinya melakukan penilaian harus dilakukan apa adanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Artinya penilai dalam menilai jangan terpengaruh oleh hal-hal di luar yang telah ditentukan. Untuk melakukan penilaian yang dilakukan secara objektif biasanya dilakukan secara:

- a) Realitis, artinya menilai apa adanya sesuai dengan yang telah dilakukan
- b) Terukur, artinya setiap pekerjaan dapat menggunakan standar tertentu sebagai alat ukur pencapaian kinerjanya
- c) Menantang, artinya pekerjaan yang diberikan dapat memberikan motivasi bagi karyawan untuk mengerjakan.
- d) Berdasarkan skala prioritas, artinya dalam mengerjakan suatu pekerjaan dibuatkan terlebih dahulu mana yang harus dikerjakan yang pertama dan yang selanjutnya.

²⁸ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 201- 202

Hal tersebut sesuai dengan firman Allah SWT dalam Al-Quran surah At-Taubat (9) ayat 105.

وَقُلِ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ^ط وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.(QS. At-Taubat (9): 105)²⁹

2) Secara Adil

Adil merupakan salah satu asas yang penting, mengingat tanpa memberikan rasa keadilan tentu akan memberikan dampak yang buruk terhadap penilaian. Adil artinya dalam menilai harus memberikan kesempatan yang sama kepada karyawan. Memberikan peluang yang sama untuk dinilai sehingga tidak menimbulkan kecemburuan di antara karyawan.

Adapun ayat yang menerangkan tentang keadilan, Allah berfirman dalam Al-Quran surah An-Nahl (16) ayat 90.

اِنَّ اللّٰهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْاِحْسَانِ وَاِيتَايِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴿٩٠﴾

Artinya: Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) Berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran. (QS. An-Nahl (16): 90)³⁰

Sikap atasan dalam menilai yang berdasarkan keadilan tentu akan memberikan hasil yang baik. Adapun keadilan dapat dilakukan berdasarkan:

- a) Pembagian tugas disesuaikan dengan posisi dan kompetensi yang dimiliki.

²⁹ Al-Jumanatul Ali, *Al-Quran dan Terjemahannya*

³⁰ *Ibid, Al-Quran dan Terjemahannya*

- b) Penilaian disesuaikan dengan kontribusi karyawan terhadap keberhasilan unit kerja atau organisasi
 - c) Penilaian dilakukan secara objektif dengan didukung data dan informasi yang ada.
 - d) Pemberian balas jasa didasarkan kepada kontribusi dan kompetensi yang berlaku.
- 3) Secara Transparan

Di samping objektif dan adil dalam melakukan penilaian, juga perlu diperhatikan adalah faktor transparansi. Artinya, dalam melakukan penilaian harus dengan adanya keterbukaan, baik dalam proses menilai serta memberikan hasil penilaian. Namun, terkadang dalam praktiknya ada saja hal-hal yang memang tidak perlu diberikan alasan dasar penilaian. Transparan dalam melakukan penilaian kinerja karyawan artinya dalam hal:

- a) Adanya parameter untuk mengukur kinerja serta sumber data yang digubakan, misalnya kategori penilaian, bobot dan yang memberikan nilai.
- b) Mengumumkan hasil penilaian secara terbuka, jangan sampai ada yang disembunyikan. Pemberian balas jasa atas kinerja yang dihasilkan harus jelas, sehingga tidak menimbulkan kecurigaan.

Firman Allah SWT yang bisa menjadi rujukan terdapat dalam Al-Quran dalam surah Al-Baqarah (2) ayat 146.

الَّذِينَ آتَيْنَاهُمُ الْكِتَابَ يَعْرِفُونَهُ كَمَا يَعْرِفُونَ أَبْنَاءَهُمْ وَإِنَّ فَرِيقًا مِّنْهُمْ لَيَكْتُمُونَ
الْحَقَّ وَهُمْ يَعْلَمُونَ ﴿١٤٦﴾

Artinya: Orang-orang (Yahudi dan Nasrani) yang telah Kami beri Al kitab (Taurat dan Injil) Mengenal Muhammad seperti mereka Mengenal anak-anaknya sendiri, dan Sesungguhnya sebahagian diantara mereka Menyembunyikan kebenaran, Padahal mereka mengetahui. (QS. Al-Baqarah (2): 146)³¹

³¹ Al-Jumanatul Ali, *Al-Quran dan Terjemahannya*

Adapun firman Allah SWT lainnya yang sesuai dengan penilaian secara transparan yaitu dalam Al-Quran surah Al-Imran (3) ayat 29:

قُلْ إِنْ تَخْفُوا مَا فِي صُدُورِكُمْ أَوْ تُبْدُوهُ يُعَلِّمَهُ اللَّهُ وَيَعْلَمُ مَا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ وَاللَّهُ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ ﴿٢٩﴾

Artinya: Katakanlah: "Jika kamu Menyembunyikan apa yang ada dalam hatimu atau kamu melahirkannya, pasti Allah Mengetahui". Allah mengetahui apa-apa yang ada di langit dan apa-apa yang ada di bumi. dan Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu.(QS. Al-Baqarah (2):146)³²

Asas penilaian kinerja ini harus diterapkan semuanya, tidak boleh dilakukan hanya dengan salah satu atau dua saja. Jika hanya dilakukan satu atau dua saja, maka hasil penilaian tidak akan sebaik dengan yang menggunakan seluruh item di atas.

3. Pengembangan Karir

a. Pengertian Pengembangan Karir

Perubahan lingkungan yang begitu dinamis telah dihadapi oleh setiap organisasi. Organisasi dituntut untuk dapat beradaptasi dan bergerak cepat dengan perubahan. Perubahan struktur organisasi dilakukan agar organisasi dapat segera merespon berbagai perubahan yang terjadi. Kenyataan akan perlunya perubahan dalam struktur organisasi telah memberikan dampak pada pengembangan karir individual. Karir akan mendukung efektivitas individu dan organisasi dalam mencapai tujuan. Berikut beberapa pengertian tentang pengembangan karir yaitu:

Menurut Stone mengatakan pengembangan karir karyawan adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan, yang akan dilakukan di masa mendatang.³³ Sedangkan menurut Martoyo pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya sebuah peningkatan-peningkatan status seseorang pada

³² Al-Jumanatul Ali, *Al-Quran dan Terjemahannya*

³³ Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Ed. 1, Cet. 3, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), h. 322

suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.³⁴ Pengertian pengembangan karir menurut I Komang A, dkk adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai jalur atau jenjang organisasi.³⁵

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah peningkatan kemampuan kerja individu atau organisasi yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan untuk menduduki suatu jabatan atau status yang lebih baik dan bisa menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan di masa mendatang.

b. Tujuan Pengembangan Karir

Pengembangan karir pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan para pekerja agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi.³⁶

1) Meningkatkan kemampuan karyawan

Hal ini dicapai melalui pendidikan dan pelatihan dalam proses pengembangan karirnya, karyawan yang dengan sungguh-sungguh mengikuti pendidikan dan pelatihan akan mampu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka, yang dapat diseimbangkan kepada organisasi atau perusahaan dimana mereka bekerja.

2) Meningkatkan suplai karyawan yang berkemampuan

Jumlah karyawan yang lebih tinggi kemampuannya dari sebelumnya akan menjadi bertambah sehingga memudahkan pihak pimpinan atau manajemen untuk menempatkan dalam pekerjaan yang lebih tepat. Dengan demikian, suplai karyawan yang berkemampuan bertambah dan

³⁴ Martoyo, Susilo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPEE, 2007), h. 74

³⁵ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 177

³⁶ *Ibid*, h. 188

organisasi dapat memilih karyawan yang berkualitas sesuai dengan kebutuhannya.

Bagi karyawan maupun perusahaan, sistem karir dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- 1) Bagi karyawan
 - a) Mengembangkan potensi kemampuan dan keterampilan
 - b) Mengetahui jalur pengembangan karir karyawan dalam organisasi
 - c) Mendapat pelatihan yang sesuai dengan arah pengembangan karirnya
- 2) Bagi perusahaan
 - a) Mengendalikan tingkat keluar masuk pegawai
 - b) Membantu terlaksananya program kaderisasi
 - c) Mengetahui dan mengantisipasi keinginan dan bakat tenaga kerja
 - d) Mengetahui sejak awal tenaga yang kurang/ tidak terampil juga tenaga kerja yang produktif, sehingga dapat diambil tindakan segera.³⁷

Perencanaan dan pengembangan karir sebagai upaya untuk pengembangan karir haruslah mempertimbangkan keinginan karyawan. Suatu penelitian menyimpulkan bahwa ada lima hal yang menjadi keinginan karyawan, yaitu:

- 1) Persamaan karir (*Creer equity*).
Karyawan menginginkan adanya kesamaan di dalam sistem promosi dan kesempatan memajukan karir.
- 2) Masalah pengawasan (*Supervisory concern*).
Karyawan menginginkan di dalam pengembangan karirnya ada peran aktif para pengawas serta dapat memberikan umpan balik bagi prestasi kerjanya.
- 3) Kesadaran akan adanya kesempatan (*Awareness of opportunity*).
Karyawan menginginkan adanya kesempatan untuk berkarir.

³⁷ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 173

4) Minat karyawan (*Employment interest*).

Karyawan mempunyai keinginan tingkat minat yang berbeda-beda dalam memajukan karirnya.

5) Kepuasan karir (*Career satisfaction*).

Tingkat kepuasan karir karyawan berbeda-beda tergantung pada usia dan kedudukan karyawan tersebut.³⁸

c. Faktor – Faktor Pengembangan Karir

Perencanaan dan pengembangan karir dipengaruhi oleh dua faktor penting, yaitu:³⁹

1) Pengaruh lingkungan eksternal, antara lain:

- a) Peraturan perundang-undangan dan persyaratan yang dikeluarkan oleh pemerintah
- b) Serikat kerja
- c) Kondisi ekonomi
- d) Tingkat kompetensi
- e) Komposisi angkatan kerja
- f) Lokasi organisasi

2) Pengaruh lingkungan internal, antara lain:

- a) Strategi perusahaan
- b) Tujuan perusahaan
- c) Budaya perusahaan
- d) Sifat pekerjaan
- e) Gaya kepemimpinan dan pengalaman.

Adapun lima faktor yang akan mempengaruhi baik tidaknya karir seorang karyawan, untuk itulah kelima faktor tersebut harus dikelola oleh karyawan dengan baik bila karyawan yang bersangkutan ingin meraih karir yang lebih tinggi. Penjelasan kelima faktor tersebut adalah sebagai berikut:

³⁸ Rivai, J. Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, h. 267- 268

³⁹ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 284

1) Sikap atasan dan rekan sekerja

Bila ingin karir berjalan dengan baik seseorang harus menjaga diri, menjaga hubungan baik kepada semua orang yang ada di organisasi atau perusahaan tersebut, baik terhadap atasan maupun terhadap teman sekerja.

2) Pengalaman

Pengalaman dalam konteks ini dapat berkaitan dengan tingkat golongan (senioritas) seorang karyawan, walaupun hal ini sampai sekarang masih tetap diperdebatkan. Apakah seseorang yang berpengalaman atau sudah senior itu sudah pasti mampu memberikan kontribusi yang lebih besar daripada para junior, atau dengan kata lain orang yang berpengalaman itu pasti lebih baik? Hal ini masih sulit dijawab, karena dalam kenyataan ada junior justru lebih baik dari senior, misalnya ada pegawai yang bekerjanya lebih baik daripada pegawai lama dalam hal pemecahan masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya. Akan tetapi, beberapa pengamatan menilai bahwa dalam mempromosikan para senior bukan hanya mempertimbangkan pengalaman saja tetapi juga mempertimbangkan pada kemampuan dan keahliannya.

3) Pendidikan

Dari kenyataan dapat dilihat bahwa faktor pendidikan mempengaruhi kelulusan karir seseorang. Belum lagi kita melihat performa seseorang secara lebih objektif, bahwa semakin berpendidikan seseorang akan semakin baik, atau dengan kata lain orang yang berpendidikan lebih tinggi akan memiliki pemikiran yang lebih baik pula. Walaupun dalam kenyataannya ada ditemukan sebaliknya, itu tentu ada kesalahan-kesalahan dalam proses pembelajaran, penilaian dan sebagainya.

4) Prestasi

Prestasi dapat saja terjadi dari akumulasi dari pengalaman, pendidikan, dan lingkungan kerja yang baik. Namun, prestasi yang baik tentunya merupakan usaha yang kuat dari dalam diri seseorang, walaupun karena keterbatasan pendidikan, pengalaman, dan dukungan rekan-rekan

sekerja. Pengaruh prestasi dalam menentukan jenjang karir akan sangat jelas terlihat standar untuk menduduki jabatan tertentu dominan berdasarkan prestasi.

5) Faktor nasib

Faktor nasib juga turut menentukan walaupun diyakini porsinya sangat kecil, bahkan para ahli mengatakan faktor nasib berpengaruh terhadap keberhasilan hanya 10% saja menurut Tohardi. Adanya faktor nasib yang turut memengaruhi harus kita yakini ada, karena dalam kenyataan ada yang berprestasi tetapi tidak pernah mendapat peluang untuk dipromosikan. Untuk itu dalam mengeliminasi nasib ini, maka sangat tepat bila kita bersandar pada filosofi orang Yunani, yaitu *ora et labora*, berdoa dan bekerjalah. Untuk itulah, dalam meraih karir yang lebih baik, selain kita harus berusaha kerja keras maka harus diikuti juga dengan doa agar nasib yang misteri ini menjadikan kita yang terbaik, bukan sebaliknya.⁴⁰

d. Indikator Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan upaya-upaya seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir. Kegiatan-kegiatan ini perlu didukung oleh perusahaan. Adapun indikator-indikator pengembangan karir menurut Samsudin adalah sebagai berikut:

1) Pendidikan

Pendidikan menghubungkan kemulusan karir seorang. Semakin berpendidikan seseorang akan semakin baik, atau orang yang berpendidikan lebih tinggi akan memiliki pemikiran yang lebih baik pula walaupun dalam kenyataannya ada ditemukan sebaliknya, itu tentu ada kesalahan-kesalahan dalam proses pembelajaran, penilaian dan sebagainya.

⁴⁰ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 166 – 168

2) Prestasi Kerja

Kegiatan paling penting untuk memajukan karir adalah prestasi kerja yang baik karena mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya. Kemajuan karir sangat bergantung pada prestasi kerja.

3) Kesetiaan Pada Organisasi

Kesetiaan pada organisasi turut menentukan kemajuan karir yang bersangkutan. Kesetiaan organisasional yang rendah umumnya ditemui pada sarjana baru yang mempunyai harapan tinggi, tetapi sering kecewa dengan tempat tugas pertama mereka dan para profesional (yang kesetiaan pertamanya pada profesional).

4) Kesempatan untuk Berkembang

Hal ini terjadi bila karyawan meningkatkan kemampuan, misalnya melalui program pelatihan, pengambilan kursus atau penambahan gelar. Hal ini berguna bagi departemen personalia dalam pengembangan sumber daya manusia internal maupun bagi pencapaian karir karyawan.

5) Informasi Karir

Memberikan informasi karir yang dibutuhkan untuk mengetahui kemungkinan jabatan yang dapat dicapai karyawan untuk mengembangkan karirnya.

6) Promosi

Memberikan pengakuan, jabatan dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi tinggi.

7) Mutasi dan Penempatan Karyawan Pada Pekerjaan yang Tepat

Memindahkan dan menempatkan karyawan dalam jabatannya, didasarkan pada prestasi kerja karyawan dan penempatan sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimiliki karyawan.⁴¹

Pengembangan karir tidak hanya bergantung pada usaha-usaha individual saja karena itu tidak selalu sesuai dengan kepentingan organisasi, untuk mengarahkan pengembangan karir agar ,enguntungkan organisasi dan karyawan.

⁴¹ Muhammad Hasan, “*Hubungan Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV*”, Skripsi, (2017), h. 26 - 27

Perusahaan perlu mengusahakan dukungan manajemen, memberikan umpan balik kepada karyawan dan membangun suatu lingkungan kerja yang nyaman untuk meningkatkan kemampuan dan keinginan karyawan dalam melaksanakan pengembangan karir.

e. Pengembangan Karir Secara Individual dan Organisasi

1) Pengembangan Karir Secara Individual

Titik awal pengembangan karir dimulai dari diri karyawan. Menurut T. Hani Handoko kegiatan pengembangan karir secara individual dapat dilakukan antara lain melalui:

- a) Prestasi kerja
- b) *Exposure*
- c) Permintaan berhenti
- d) Kesetiaan pada organisasi
- e) Mentor dan sponsor
- f) Kesempatan untuk tumbuh dan berkembang

2) Pengembangan Karir Secara Organisasi

Pengembangan karir seharusnya memang tidak bergantung pada usaha individual saja karena sering tidak sesuai dengan kepentingan maka pihak bagian organisasi yang berwenang untuk itu, yakni departemen personalia, dapat mengatur pengembangan karir. Lebih mantap lagi bila pihak pimpinan organisasi dapat menyetujui dan merestui program-program departemen personalia. Sehingga pihak manajemen (pimpinan) selalu *well informed* mengenai upaya-upaya karir personalia dalam organisasi.

Menurut Hani Handoko departemen sumber daya manusia sebagai representasi institusi harus mengupayakan aktivitas-aktivitas yang dapat mendukung pengembangan karir, yaitu:

- a) Dukungan manajemen
- b) Umpan balik
- c) Kelompok kerja kohesif

Karir bukanlah sesuatu yang harus diserahkan begitu saja pada setiap karyawan. Karyawan haruslah dikelola organisasi untuk memastikan pengembangan karirnya. Proses penyusunan jalur karir dalam sebuah perusahaan disebut perencanaan karir organisasional. Dasar pemikiran dan pendekatan terhadap program perencanaan karir sangat bervariasi diantara perusahaan-perusahaan.⁴²

f. Tahapan Pengembangan Karir

Hubungan antara tahapan-tahapan karir dan kebutuhan individu dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar II.1

Tahapan Pengembangan Karir

Sumber: Rivai, J. Sagala (2009, h. 400)

Penelitian mengenai tahapan-tahapan karir menyimpulkan bahwa kebutuhan dan ekspektasi individu berubah melalui tahapan-tahapan. Dimana tahapan-tahapan tersebut adalah: 1) Fase awal/ fase pembentukan menekankan pada perhatian untuk memperoleh jaminan terpenuhinya kebutuhan dalam tahun-tahun awal pekerjaan. 2) Fase lanjutan, dimana pertimbangan jaminan keamanan sudah mulai berkurang, tetapi lebih menitikberatkan pada pencapaian, harga diri dan kebebasan. 3) Fase selanjutnya adalah fase mempertahankan, pada fase ini, individu mempertahankan pencapaian keuntungan atau manfaat yang telah diraihinya sebagai hasil pekerjaan di masa lalu. Individu telah merasa terpuaskan,

⁴² Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 183- 185

baik secara psikologi maupun financial. Setelah fase mempertahankan dilewati, individu kemudian memasuki fase pensiun. Pada fase pensiun ini individu telah menyelesaikan satu karir, dan dia akan berpindah ke karir yang lain dan individu memiliki kesempatan untuk mengekspresikan aktualisasi diri yang sebelumnya tidak dapat dia lakukan.⁴³

g. Pengembangan Karir Menurut Pandangan Islam

Allah berfirman dalam Al-Quran surah Fathir (35) ayat 10 sebagai berikut:

مَنْ كَانَ يُرِيدُ الْعِزَّةَ فَلِلَّهِ الْعِزَّةُ جَمِيعًا ۖ إِلَيْهِ يَصْعَدُ الْكَلِمُ الطَّيِّبُ وَالْعَمَلُ الصَّالِحُ يَرْفَعُهُ ۗ وَالَّذِينَ يَمْكُرُونَ السَّيِّئَاتِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيدٌ ۖ وَمَكْرُ أُولَٰئِكَ هُوَ يُبْورُ ﴿١٠﴾

Artinya: Barangsiapa yang menghendaki kemuliaan, maka bagi Allah-lah kemuliaan itu semuanya. Kepada-Nyalah naik perkataan-perkataan yang baik dan amal yang saleh dinaikkan-Nya. Dan orang-orang yang merencanakan kejahatan bagi mereka azab yang keras. Dan rencana jahat mereka akan hancur. (QS. Fathir (35): 10)⁴⁴

Maksud dari ayat di atas adalah bahwa sebagian ahli tafsir mengatakan bahwa perkataan yang baik itu ialah kalimat tauhid, yaitu “*Laa ilaaha illallaah*”, dan ada pula yang mengatakan zikir kepada Allah dan ada pula yang mengatakan semua perkataan yang baik yang diucapkan karena Allah, dan bahwa perkataan baik dan amal yang baik itu dinaikkan untuk diterima dan diberi-Nya pahala.

Memasuki abad ke-21 perusahaan-perusahaan mulai menjadikan sumber daya manusia utama dari suatu perusahaan sehingga mulailah terbentuk adanya departemen SDM dalam setiap perusahaan. Dampaknya adalah adanya pandangan tentang perlunya perencanaan dan pengembangan karir, informasi karir, konseling yang berhubungan dengan karir. Namun, apa pun bentuk dan strategi perencanaan dan pengembangan karir perusahaan, tetap tanggung jawab utama untuk perencanaan dan pengembangan karir terletak pada pribadi manusia itu sendiri.⁴⁵

⁴³ Rivai, J. Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, h. 400

⁴⁴ Al-Jumanatul Ali, *Al-Quran dan Terjemahannya*

⁴⁵ *Ibid*, h. 375

Dengan demikian, proses perencanaan memungkinkan SDM mengetahui tujuan-tujuan karir dan jenjang yang mengarah pada pencapaian tujuan perusahaan tersebut. Kemudian melalui aktivitas pengembangan SDM dapat memilih cara untuk meningkatkan dirinya sendiri dan menentukan tujuan karirnya. Meskipun saat ini kebanyakan kegiatan pengembangan karir bersifat individual yang dilaksanakan secara sukarela oleh SDM itu sendiri, dengan upaya-upaya secara individual termasuk prestasi kerja yang baik dan eksposur yang sesuai. Dengan adanya dukungan dari manajemen, departemen SDM yang mengelola SDM menjadi terikat dan di sini departemen SDM membantu menyusun perencanaan karir untuk keberhasilan SDM maupun perusahaan. Allah berfirman dalam surah Al- Hasyr (59) ayat 18:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿١٨﴾

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah Setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan. (QS. Al-Hasyr (59): 18).⁴⁶

Ayat di atas menerangkan bagi seorang beriman, perencanaan adalah wajib. Bahkan, perencanaan dikaitkan dengan orang bertakwa. Ini artinya, perencanaan merupakan bagian ciri orang yang beriman dan bertakwa. Perencanaan adalah penting. Jika seseorang gagal dalam merencanakan, berarti ia gagal menjadi seorang yang beriman.

Manusia berkewajiban untuk berjuang, dalam pengembangan karir pun, karyawan harus berjuang untuk memperoleh karir yang diinginkan dengan jalan yang benar dan tidak merugikan orang lain dalam hal ini Allah Subhanahuata'ala memberikan spirit dalam Al-Quran bahwa manusia harus berjuang. Dalam surah Al-Ra'd (13) ayat11, Allah bahkan menegaskan sebuah postulat bahwa barang siapa yang tidak mau mengubah kondisinya, Allah tidak akan mengubahnya. Perubahan tergantung pada dirinya.

⁴⁶ Al-Jumanatul Ali, *Al-Quran dan Terjemahannya*

لَهُمْ مُعَقَّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ تَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ ﴿١١﴾

Artinya: Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merobah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merobah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.(QS. Al-Ra'ad (13) : 11).⁴⁷

Hampir semua orang bertanya-tanya tentang siklus hidup pekerjaannya, dan ternyata jawabannya tidak membantu mengidentifikasi berbagai tindakan yang dibutuhkan untuk mengembangkan karir seseorang. Karir terdiri dari semua pekerjaan yang ada selama seseorang bekerja, atau dapat pula dikatakan bahwa karir adalah seluruh jabatan yang diduduki seseorang dalam kehidupan kerjanya.

B. Kajian Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis.

Berikut merupakan beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis yaitu:

⁴⁷ Al-Jumanatul Ali, *Al-Quran dan Terjemahannya*

Tabel II.1
Kajian Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Kenny Yulianto Kurniawan	Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Parit Padang Global.	Regresi linear berganda	Hasil analisis ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan serta pengembangan karir dan kompensasi berpengaruh simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. ⁴⁸
Perbedaan: Penelitian yang dilakukan I Gusti Gede Djestrawana membahas mengenai Pengaruh pengembangan organisasi, kepemimpinan, jenjang karir, sedangkan penulis lebih fokus membahas tentang pengaruh penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir karyawan.				
No	Nama	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
2	Vendriana Lisdiani	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada Hotel Grasia Semarang)	Metode kuantitatif	Terdapat pengaruh signifikan antara pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Hotel Grasia Semarang

⁴⁸ Kenny Yulianto Kurniawan. *Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Parit Padang Global*. Jurnal (2015), Vol.3 No. 2, hal. 118.

Perbedaan: Penelitian yang dilakukan Vendriana Lisdiani menggunakan variabel intervening yaitu motivasi kerja sedangkan penulis tidak menggunakan variabel tersebut dalam penelitiannya dan lebih membahas tentang pengaruh penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan.				
No	Nama	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
3	Musa Djamaludin ⁴⁹	Pengaruh Komitmen Organisasional, Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kinerja, Karakteristik Individual terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Halmahera Timur.	Metode sampling	Dari hasil model penelitian ini, diketahui bahwa komitmen organisasi, pengembangan karir dan motivasi kerja cukup efektif bila digunakan sebagai stimulator kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
Perbedaan: Penelitian yang dilakukan Musa Djamaludin membahas tentang beberapa variabel yang tidak diteliti oleh penulis, sedangkan penulis membahas tentang pengaruh penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan.				
No	Nama	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
4	Audra Bianca, Wahyu Susihono	Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Metode kuantitatif	Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dimana hasil uji T nilai signifikansinya sebesar 0.072, begitu juga

⁴⁹ Musa Djamaludin, *Pengaruh Komitmen Organisasional, Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kinerja, Karakteristik Individual terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Halmahera Timur*, Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen (2009), Vol. 5 No. 2., hal. 67.

				dengan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dimana hasil uji t nilai signifikannya sebesar 0.421 (p value dengan $\alpha = 0.05$)
Perbedaan: Penelitian yang dilakukan Audra Bianca, Wahyu Susihono membahas variabel tentang iklim organisasi sedangkan penulis membahas tentang penilaian prestasi kerja karyawan.				
No	Nama	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
5	Gladys Meigy Sanger .	Penilaian Prestasi Kerja, Keterlibatan Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara	Metode yang digunakan asosiatif dan alat analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan penilaian prestasi kerja, keterlibatan kerja, motivasi secara simultan dan parsial memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara. Penilaian prestasi kerja dan keterlibatan kerja para pegawai memiliki pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja. ⁵⁰
Perbedaannya: Penelitian yang dilakukan Gladys Meigy Sanger membahas tentang variabel penilaian prestasi kerja, keterlibatan kerja, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara, sedangkan penulis tidak membahas tentang variabel keterlibatan kerja dan motivasi kerja.				

⁵⁰ Gladys M. Sanger. *Penilaian Prestasi Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara*. Jurnal EMBA (2013). Vol.1 No.4, hal. 1301.

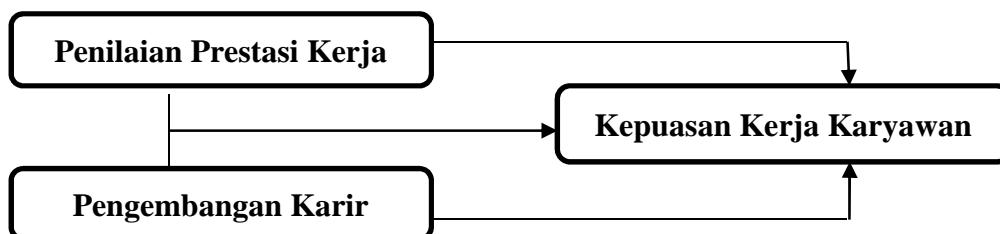
C. Kerangka Pemikiran

Apabila penilaian kinerja dilakukan dengan benar para karyawan, departemen SDM dan akhirnya perusahaan akan diuntungkan dengan pemastian bahwa upaya-upaya individu memberikan kontribusi kepada fokus strategi perusahaan. Hal ini karena akan dapat memberikan kepuasan kepada karyawan.

Pengembangan karir merupakan hal yang krusial dimana manajemen dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan membangun kepuasan kerja yang lebih tinggi dan kepuasan pribadi meningkat serta tercapainya efektivitas perusahaan.

Penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, hubungan tersebut menunjukkan jika variabel penilaian prestasi kerja (X1) dan pengembangan karir (X2) mengalami perubahan atau peningkatan, maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan mengalami perubahan secara positif, dimana setiap kenaikan variabel bebas (X) tersebut, maka secara otomatis variabel terikat (Y) akan meningkat pula.

Setiap perusahaan mengharapkan seluruh karyawannya dapat bekerja dengan baik dan mampu mempunyai produktivitas kerja tinggi, sehingga akan dapat dengan mudah mencapai tujuan secara keseluruhan, keinginan tersebut akan mudah terlaksana apabila karyawannya mempunyai kepuasan kerja yang tinggi. Oleh karena itu perusahaan harus berusaha untuk menumbuhkan dan membina kepuasan kerja melalui evaluasi atas prestasi karyawan atau dikenal dengan penilaian prestasi kerja dan memperhatikan perencanaan dan pengembangan karir yang dibutuhkan para karyawannya. Kerangka penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar II.2
Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir
Terhadap Kepuasan Kerja

D. Hipotesis

Hipotesis berkaitan erat dengan teori. Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori. Jawaban sesungguhnya hanya baru akan ditemukan apabila peneliti telah melakukan pengumpulan data dan analisis data penelitian. Maka penulis merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- 1) H_a : Ada pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPRS Puduarta Insani Tembung.
- 2) H_a : Ada pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPRS Puduarta Insani Tembung.
- 3) H_a : Ada pengaruh penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPRS Puduarta Insani Tembung.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Definisi penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang mengacu kepada positivis dan neopositivisme, dimana penelitian kuantitatif tidak dilakukan secara mendalam. Umumnya menyelidiki permukaan saja dengan demikian memerlukan waktu relatif lebih singkat dibanding dengan penelitian kualitatif. Instrument pengumpulan datanya digunakan seperti angket, daftar wawancara dan lainnya, tidak harus penulis yang meneliti secara langsung dan analisis datanya biasanya mengandung angka-angka atau numerik tertentu. Permasalahan dalam penelitian kuantitatif dapat ditentukan di awal penelitian sehingga bersifat sebagai hipotesis atau dugaan awal, terhadap permasalahan berdasarkan apa yang dikatakan teori.¹

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. BPRS Puduarta Insani Tembung yang berlokasi di jalan Besar Tembung No. 13 A, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20371.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan mulai bulan Oktober 2017 sampai dengan bulan Maret 2018.

¹ Azuar, Irfan, Manurung, *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*, (Medan: UMSU PRESS, 2015), h. 11 – 12

Tabel III.1
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Bulan/ Minggu																											
		Okt'17				Nov'17				Des'17				Jan'18				Feb'18				Mar'18				Apr'18			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul				■	■																							
2	Penyusunan Proposal						■	■	■	■	■																		
3	Bimbingan Proposal										■	■	■	■															
4	Seminar Proposal													■	■	■	■												
5	Pengambilan Data																	■	■	■	■								
6	Bimbingan Skripsi																			■	■	■	■	■					
7	Sidang Skripsi																											■	

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.² Sedangkan kata lainnya populasi adalah keseluruhan subjek atau totalitas subjek penelitian yang dapat berupa orang, benda, suatu hal yang di dalamnya dapat diperoleh atau memberikan informasi (data) penelitian.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada PT. BPRS Puduarta Insani Tembung yang berjumlah 19 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiono sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.³ Karena jumlah populasi hanya 19 maka jumlah sampel adalah semua jumlah populasi atau disebut sebagai *total sampling*.

² Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Jakarta: PT. Alfabeta, 2007), h. 800

³ Rochaety, dkk, *Metodologi Penelitian Bisnis: dengan Aplikasi SPSS*, Ed. 1 (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2007), h. 35

D. Sumber Data

Pengumpulan sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data diperoleh. Dimana semua sumber data akan didapatkan dari PT. BPRS Puduarta Insani. Sumber data yang dipakai dalam penelitian ini ada dua sumber data yaitu sumber data primer dan data sekunder:

- 1) Data primer: adalah data mentah yang diambil oleh penelitian sendiri (bukan oleh orang lain) dari sumber utama guna kepentingan penelitiannya, dan data tersebut sebelumnya tidak ada. Penelitian ini menggunakan angket kuesioner.
- 2) Data sekunder: adalah data yang sudah ada tersedia yang dikutip oleh peneliti guna kepentingan penelitiannya. Contoh data sekunder (studi dokumentasi perusahaan).⁴

E. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah penjabaran lebih lanjut tentang definisi konsep yang diklarifikasikan dalam bentuk variabel sebagai petunjuk untuk mengukur dan mengetahui baik buruknya pengukuran dalam suatu penelitian. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

- 1) Variabel Dependen/ Terikat (Y) Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, hal ini tampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Adapun indikator dari kepuasan kerja seseorang karyawan menurut Veithzal Rivai dan J. Sagala adalah:

- a) Isi pekerjaan
- b) Supervisi
- c) Organisasi dan manajemen
- d) Kesempatan untuk maju.

⁴ Azuar, Irfan, Manurung,, *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*, h. 65

- e) Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif.
- f) Rekan Kerja
- g) Kondisi Pekerjaan

2) Variabel Independen/ Bebas (X1) Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) dapat didefinisikan sebagai proses yang dilakukan oleh organisasi untuk melakukan penilaian atas kinerja yang telah dilaksanakan baik oleh karyawan maupun manajemen. Adapun indikator dari penilaian prestasi kerja menurut Kasmir adalah:

- a) Kualitas (mutu)
- b) Kuantitas (jumlah)
- c) Waktu (jangka waktu)
- d) Penekanan biaya
- e) Pengawasan
- f) Hubungan antar karyawan

3) Variabel Independen/ Bebas (X2) Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah peningkatan kemampuan kerja individu atau organisasi yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan untuk menduduki suatu jabatan atau status yang lebih baik dan bisa menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan di masa mendatang. Adapun indikator pengembangan karir menurut Samsudin adalah sebagai berikut:

- a) Pendidikan
- b) Prestasi Kerja
- c) Kesetiaan Pada Organisasi
- d) Kesempatan untuk Berkembang
- e) ,Informasi Karir
- f) Promosi
- g) Mutasi dan Penempatan Karyawan Pada Pekerjaan yang Tepat

F. Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Sedangkan instrument pengumpulan data penelitian merupakan alat/ perangkat yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.

Sebelum membuat daftar pernyataan/ pertanyaan terlebih dahulu dibuat kisi-kisi instrument dengan menjabarkan variabel menjadi sub variabel yang akan diukur, di bawah ini tabel kisi-kisi instrumen angket penelitian sebagai berikut:

Tabel III.2
Kisi-kisi Instrumen Angket Penelitian

Variabel	Indikator	Nomor Item Instrumen
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	1) Isi pekerjaan	1, 2
	2) Supervisi	3,4
	3) Organisasi dan manajemen	5,6
	4) Kesempatan untuk maju	7,8
	5) Gaji	9, 10
	6) Rekan kerja	11, 12
	7) Kondisi pekerjaan	13,14
Penilaian Prestasi Kerja (X1)	1) Kualitas (mutu)	1, 2
	2) Kuantitas (jumlah)	3, 4
	3) Waktu (jangka waktu)	5, 6
	4) Penekanan biaya	7, 8
	5) Pengawasan	9, 10
	6) Hubungan antar karyawan	11, 12
Pengembangan Karir (X2)	1) Pendidikan	1, 2
	2) Prestasi kerja	3, 4
	3) Kesetiaan pada organisasi	5, 6
	4) Kesempatan untuk berkembang	7, 8
	5) Informasi karir	9, 10
	6) Promosi	11, 12
	7) Mutasi dan penempatan Karyawan pada pekerjaan yang tepat	13, 14

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner (Angket). Kuesioner adalah pernyataan/ pertanyaan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/ persepsi responden penelitian tentang suatu

variabel yang diteliti. Angket dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak. Skala instrument angket dapat disusun dengan skala Likert yang dirancang oleh Likert untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang/ sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrument pertanyaan memiliki gradasi sangat positif sampai sangat negative. Umumnya skala Likert mengandung pilihan jawaban: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Skor yang diberikan adalah 5, 4, 3, 2, 1. Skala Likert dapat disusun dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan, dan bentuk pilihan ganda atau tabel checklist () atau tanda silang (X).⁵

Tabel III.3
Skor Jawaban Responden

Jawaban	Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data penelitian yang digunakan adalah metode analisis regresi linear berganda. Metode analisis regresi linear berganda digunakan karena variabel independen yang dianalisis lebih dari satu dan hanya ada satu variabel dependen analisis ini bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dengan variabel dependen⁶. Analisis ini dilakukan dengan beberapa tahapan sebagai berikut:⁷

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validasi

⁵ Azuar, Irfan, Manurung,, *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*, h. 68

⁶ *Ibid*, h. 153

⁷ *Ibid*, h. 76 - 80

Validitas memiliki nama lain seperti sahih, tepat, benar. Menguji validitas berarti menguji sejauhmana ketetapan atau kebenaran suatu instrument sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrument valid/ benar maka hasil pengukuranpun kemungkinan akan benar. Teknik statistik yang dapat digunakan adalah kolerasi.

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}}$$

Keterangan:

n	: Banyaknya pasangan pengamatan
x	: Jumlah pengamatan variabel X
y	: Jumlah pengamatan variabel Y
$(\sum x^2)$: Jumlah kuadrat pengamat variabel X
$(\sum y^2)$: Jumlah kuadrat pengamat variabel Y
$(\sum x)^2$: Kuadrat jumlah pengamat variabel X
$(\sum y)^2$: Kuadrat jumlah pengamat variabel Y
$\sum xy$: Jumlah hasil kali variabel X dan Y
r	: Besarnya korelasi antar kedua variabel

Untuk menentukan apakah suatu instrument valid atau tidak adalah dengan melihat nilai probabilitas koefesien kolerasinya. Jika nilai kolerasi (r) yang diperoleh adalah positif, maka butir yang akan diuji tersebut valid, jika (r) terhitung lebih kecil dari r_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan tersebut tidak valid.

Kriteria penarikan kesimpulan :

- 1) Jika nilai Sig 2 tailed (Sig $\alpha_{0,05}$) maka suatu item instumen yang diuji kolerasinya dinyatakan Valid
- 2) Jika nilai Sig 2 tailed (Sig $\alpha_{0,05}$) maka suatu item instumen yang diuji kolerasinya dinyatakan tidak Valid.

Kriteria penerimaan/ penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 jika probabilitas yang dihitung \leq probabilitas yang ditetapkan sebesar 0.05 (Sig 2 tailed $\alpha_{0,05}$)
- 2) Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ probabilitas yang ditetapkan sebesar 0.05 (Sig 2 tailed $\alpha_{0,05}$)

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas memiliki berbagai nama lain, seperti keterpercayaan, kehandalan, kestabilan. Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrument penelitian menggunakan instrument yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrument yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi.

Rumus Reliabilitas

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

- r : Reabilitas instrumen
 k : Banyaknya butir pernyataan
 $\sum \sigma_b^2$: Jumlah varians butir
 σ_1^2 : Varians total

Kriteria pengujian :

- 1) Jika nilai reabilitas \geq 0,6 maka instrumen dinyatakan reliabel.
- 2) Jika nilai koefisien reabilitas $<$ 0,6 maka instrumen dinyatakan tidak reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk menganalisis apabila model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model adalah model yang baik, maka hasil analisis regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk

pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis. Uji asumsi klasik terdiri dari:

a) Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data adalah normal, jika nilai Kolmogorov Smirnov adalah tidak signifikan (Sig (2-tailed) > $\alpha_{0,05}$).

b) Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/ VIF*), yang tidak melebihi dari 10. Kedua variabel independen memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 10), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.⁸

c) Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variansi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah: jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka

⁸ Imam Ghozali, "Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS". (Semarang : UNDIP, 2009). hal.96

tidak terjadi heterokedastisitas. Kriteria penarikan kesimpulan: tidak terjadi heterokedastisitas jika nilai t dengan probabilitas Sig > 0,05.⁹

3. Uji Model Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:¹⁰

Rumus regresi linear berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

- Y : Kepuasan Kerja
- a : Konstanta
- b : Angka koefisien regresi
- X₁ : Penilaian Prestasi Kerja
- X₂ : Pengembangan Karir

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji F

Untuk menganalisis apakah hipotesis diterima atau di tolak, maka dapat dilihat nilai F yakni pada nilai probabilitasnya. Hipotesisnya adalah:

- 1) H₀ : Pengaruh penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja adalah tidak signifikan.
- 2) H_a : Pengaruh penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja adalah signifikan.

Kriteria penerimaan/ penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H₀ jika probabilitas yang dihitung < probabilitas yang diterapkan sebesar 0.05 (Sig < α_{0,05})

⁹ Azuar, Irfan, Manurung,, *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*, h. 160

¹⁰ *Ibid.* 157

- 2) Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ probabilitas yang diterapkan sebesar 0.05 (Sig $>$ $\alpha_{0,05}$)

b. Uji T

Apabila penelitian bermaksud menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat), maka nilai yang digunakan untuk menguji hipotesisnya adalah “nilai t”, maka dapat dilihat nilai probabilitasnya.

- 1) H_0 : Pengaruh penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja adalah tidak signifikan.
- 2) H_a : Pengaruh penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja adalah signifikan.

Kriteria penerimaan/ penolakan hipotesisnya sebagai berikut: ¹¹

- 1) Tolak H_0 jika nilai probabilitas $<$ taraf signifikan sebesar 0.05 (Sig $<$ $\alpha_{0,05}$)
- 2) Terima H_0 jika nilai probabilitas $>$ taraf signifikan sebesar 0.05 (Sig $>$ $\alpha_{0,05}$)

c. Uji R-Square (Koefisien Determinasi)

Nilai R-Square adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas.

Rumus uji R^2

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

D : Koefisien determinan

R : Koefisien korelasi variabel bebas dengan terikat

¹¹ Azuar, Irfan, Manurung., *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*, h. 158

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum PT. BPRS Puduarta Insani Tembung

Pada tahun 1992, ketika Rektor IAIN Sumatera Utara dijabat oleh Brigjend TNI Drs. H. A. Nazri Adlani, beliau menyampaikan gagasan di kalangan pimpinan IAIN, yaitu bagaimana agar IAIN dapat berbuat sesuatu yang nyata di tengah-tengah masyarakat. Gagasan itu mendapat sambutan dan segera ditindaklanjuti dengan menyelenggarakan kegiatan kursus Perbankan Syariah di bawah asuhan FKEBI (Forum Kajian Ekonomi dan Perbankan Islam), suatu lembaga non struktural di bawah IAIN Sumatera Utara yang telah berdiri sejak tahun 1990.

FKEBI berhasil menyelenggarakan kursus sebanyak 4 (empat) angkatan masing-masing 3 bulan, dengan jumlah peserta sebanyak ± 40 orang setiap angkatan. Pada saat itu H. Nazri Adlani bertindak sebagai ketua dewan pelindung, Prof. Dr. H.M. Yasir Nasution sebagai Direktur dan Syahrul Muda Siregar sebagai Direktur Pendidikan dan Pelatihan FKEBI.

Setelah menyelenggarakan 4 (empat) angkatan, aktivitas untuk mewujudkan suatu yang nyata di tengah-tengah masyarakat ini dilanjutkan pula dengan rencana mendirikan BPRS (Bank Perkreditan Rakyat Syariah), dimana para stafnya akan diangkat dari kursus perbankan ini.

Pada saat pengajuan permohonan pengesahan akte ke Menteri Kehakiman, diajukan nama PT Bank Perkreditan Rakyat Syariah Insani. Namun didapati bahwa nama BPR Syariah Insani telah ada. Untuk menyegerakan proses, seseorang di Departemen Kehakiman mengusulkan penambahan nama menjadi PT Bank Perkreditan Rakyat Syariah Puduarta Insani. Menurut informasi kata "Puduarta" berasal dari bahasa Banten (Serang) yang berarti "Rumah Harta". Pengesahan Menteri Kehakiman diperoleh tanggal 20 Desember 1994 dengan Nomor Keputusan 02-18.631.HT.01.01 th 1994.¹

¹ www.bprspuduartainsani.com

Adapun visi PT. BPRS Puduarta Insani Tembung adalah “menjadi BPRS terbaik di Sumatera Utara dan dapat diperhitungkan pada peringkat nasional”.

Untuk mencapai visi di atas maka BPRS ini memiliki misi sebagai berikut:

- 1) Menerapkan prinsip syariah secara murni
- 2) Melayani secara profesional
- 3) Memanfaatkan teknologi untuk efisiensi dan kualitas
- 4) Meningkatkan kualitas sumber daya insani dari sisi pengetahuan maupun keterampilan teknis.

B. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data yang diperoleh melalui kuesioner yang diberikan kepada karyawan yang bekerja pada PT. BPRS Puduarta Insani Tembung, maka dapat diketahui karakteristik setiap karyawan. Deskripsi karakteristik responden adalah menguraikan atau memberikan gambaran mengenai identitas responden dalam penelitian ini. Sebab dengan menguraikan karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini akan dapat diketahui identitas responden secara terperinci. Oleh karena itulah deskripsi karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi beberapa kelompok jenis kelamin responden, usia responden, pendidikan responden, lama bekerja responden, serta jabatan responden.

Dalam pelaksanaan penelitian ini, diterapkan sebesar 19 orang responden. Dari 19 kuesioner yang dibagikan kepada responden semua kuesioner ini dikembalikan dan diolah lebih lanjut. Berikut adalah penjelasan setiap karakteristik responden adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Data yang diperoleh dari angket akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 19 orang. Adapun dari ke-19 responden tersebut identifikasi datanya disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel IV.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki – laki	12	63.2	63.2	63.2
Perempuan	7	36.8	36.8	100.0
Total	19	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Dari tabel IV.1 di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki- laki sebanyak 12 orang atau 63,2% dan perempuan sebanyak 7 orang atau 36, 8%.

2. Berdasarkan Usia

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari sampel yang berjumlah 19 orang, dapat diperoleh gambaran tentang usia masing- masing responden yang datanya disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
21 - 30 Tahun	9	47.4	47.4	47.4
31 - 40 Tahun	7	36.8	36.8	84.2
41 - 50 Tahun	2	10.5	10.5	94.7
> 50 Tahun	1	5.3	5.3	100.0
Total	19	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Dari tabel IV.2 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berusia 21 – 30 tahun sebanyak 9 orang atau 47,4%, responden usia 31- 40 tahun sebanyak 7 orang atau 36,8%, responden usia 41 – 50 tahun sebanyak 2 orang atau 10,5%, dan responden usia > 50 tahun sebanyak 1 orang atau 5,3%.

3. Berdasarkan Pendidikan

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari sampel yang berjumlah 19 orang, dapat diperoleh gambaran tentang pendidikan masing- masing responden yang datanya disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Curmulative Percent
SMA/ Sederajat	1	5.3	5.3	5.3
D3	2	10.5	10.5	15.8
S1	15	78.9	78.9	94.7
S2	1	5.3	5.3	100.0
Total	19	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018.

Dari tabel IV.3 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berpendidikan SMA/ Sederajat sebanyak 1 orang atau 5,3%, responden berpendidikan D3 sebanyak 2 orang atau 10,5%, responden berpendidikan S1 sebanyak 15 orang atau 78,9%, dan responden berpendidikan S2 tahun sebanyak 1 orang atau 5,3%.

4. Berdasarkan Lama Bekerja

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari sampel yang berjumlah 19 orang, dapat diperoleh gambaran tentang lama bekerja masing-masing responden yang datanya disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel IV.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 1 Tahun	1	5.3	5.3	5.3
1 - 5 Tahun	5	26.3	26.3	31.6
5 - 10 Tahun	13	68.4	68.4	100.0
Total	19	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018.

Dari tabel IV.4 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden lama bekerja < 1 tahun sebanyak 1 orang atau 5,3%, responden lama bekerja 1 – 5 tahun sebanyak 5 orang atau 26,3%, dan responden lama bekerja 5 – 10 tahun sebanyak 13 orang atau 68,4%.

5. Berdasarkan Jabatan

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari sampel yang berjumlah 19 orang, dapat diperoleh gambaran tentang jabatan masing-masing responden yang datanya disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel IV.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Pimpinan Cabang	1	5.3	5.3	5.3
Supervisor Operasional	1	5.3	5.3	10.5
Supervisor Marketing	1	5.3	5.3	15.8
Teller	2	10.5	10.5	26.3
Accounting	2	10.5	10.5	36.8
ADM Pembiayaan	2	10.5	10.5	47.4
Customer Service	2	10.5	10.5	57.9
Personalia	1	5.3	5.3	63.2
Account Officer	4	21.1	21.1	84.2
Internal Control	2	10.5	10.5	94.7
Security	1	5.3	5.3	100.0
Total	19	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Dari tabel IV.5 dapat diketahui bahwa responden yang menduduki jabatan sebagai pimpinan cabang sebanyak 1 orang atau 5,3%, responden yang menduduki jabatan sebagai supervisor operasional 1 orang atau 5,3%, responden yang menduduki jabatan sebagai supervisor marketing sebanyak 1 orang atau 5,3%, responden yang menduduki jabatan sebagai teller sebanyak 2 orang atau 10,5%, responden yang menduduki jabatan sebagai accounting sebanyak 2 orang atau 10,5%, responden yang menduduki jabatan sebagai ADM pembiayaan sebanyak 2 orang atau 10,5%, responden yang menduduki jabatan sebagai customer service sebanyak 2 orang atau 10,5%, responden yang menduduki jabatan sebagai personalia sebanyak 1 orang atau 5,3%, responden yang menduduki jabatan sebagai account officer sebanyak 4 orang atau 21,1%, responden yang menduduki jabatan sebagai internal control sebanyak 2 orang atau

10,5%, dan responden yang menduduki jabatan sebagai security sebanyak 1 orang atau 5,3%.

C. Deskripsi Variabel

1. Variabel Penilaian Prestasi Kerja

Variabel penilaian prestasi kerja terdiri dari enam indikator yaitu: kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu, penekanan biaya, pengawasan, hubungan antar karyawan. Dari keenam indikator tersebut ada 12 item pernyataan untuk variabel penilaian prestasi kerja, dan demikian dijelaskan hasil jawaban responden pada tabel sebagai berikut:

Tabel IV.6
Skor angket untuk variabel penilaian prestasi kerja (X1)

Item Pernyataan	Alternative Jawaban											
	STS		TS		N		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	0	0	3	15,8	11	57,9	5	26,3	19	100
2	0	0	0	0	3	15,8	12	63,2	4	21,1	19	100
3	0	0	0	0	1	5,3	14	73,7	4	21,1	19	100
4	0	0	0	0	4	21,1	9	47,4	6	31,6	19	100
5	0	0	0	0	1	5,3	13	68,4	5	26,3	19	100
6	0	0	0	0	2	10,5	10	52,6	7	36,8	19	100
7	0	0	0	0	2	10,5	14	73,7	3	15,8	19	100
8	0	0	0	0	2	10,5	14	73,7	3	15,8	19	100
9	0	0	0	0	1	5,3	12	63,2	6	31,6	19	100
10	0	0	0	0	2	10,5	10	52,6	7	36,8	19	100
11	0	0	0	0	2	10,5	13	68,4	4	21,1	19	100
12	0	0	0	0	4	21,1	10	52,6	5	26,3	19	100
Total	0	0	0	0	27	142,2	142	747,4	59	310,6	228	1200
Rata-rata	0	0	0	0	2,25	11,85	11,83	62,28	4,91	25,88	19	100

Sumber: Hasil pengolahan data jawaban kuesioner, (2018).

Dari tabel IV.6 dapat diketahui jawaban responden dengan beberapa penjelasan pernyataan sebagai berikut:

- a) Item 1 hasil pekerjaan yang karyawan lakukan sesuai dengan kualitas kemampuan kinerja karyawan, responden yang menyatakan netral sebanyak 3 orang atau 15,8%, setuju sebanyak 11 orang atau 57,9%, sangat setuju sebanyak 5 orang atau 26,3%, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

- b) Item 2 kualitas yang karyawan berikan kepada perusahaan sudah cukup baik dan sesuai dengan keinginan perusahaan, responden yang menyatakan netral 3 orang atau 15,8%, setuju sebanyak 12 orang atau 63,2%, sangat setuju sebanyak 4 orang atau 21,1%, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- c) Item 3 kuantitas yang saya hasilkan sesuai dengan target perusahaan, responden yang menyatakan netral sebanyak 1 orang atau 5,3%, setuju sebanyak 14 orang atau 73,7%, sangat setuju sebanyak 4 orang atau 21,1%, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- d) Item 4 perusahaan selalu memberikan target pekerjaan kepada karyawan, responden yang menyatakan netral sebanyak 4 orang atau 21,1%, setuju sebanyak 9 orang atau 47,4%, sangat setuju sebanyak 6 orang atau 31,6%, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- e) Item 5 saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih awal dari target yang ditentukan perusahaan, responden yang menyatakan netral 1 orang atau 5,3%, setuju sebanyak 13 orang atau 68,4%, sangat setuju sebanyak 5 orang atau 26,3%, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- f) Item 6 waktu yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan kemampuan kinerja karyawan, responden yang menyatakan netral sebanyak 2 orang atau 10,5%, setuju sebanyak 10 orang atau 52,6%, sangat setuju sebanyak 7 orang atau 36,8%, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- g) Item 7 perusahaan selalu merencanakan biaya yang dibutuhkan karyawan dalam melakukan aktivitas kerja, responden yang menyatakan netral sebanyak 2 orang atau 10,5%, setuju sebanyak 14 orang atau 73,7%, sangat setuju sebanyak 3 orang atau 15,8%, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

- h) Item 8 perusahaan sudah mencukupi biaya kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan, responden yang menyatakan netral sebanyak 2 orang atau 10,5%, setuju sebanyak 14 orang atau 73,7, sangat setuju sebanyak 3 orang 15,8%, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- i) Item 9 fasilitas pengawasan yang diberikan perusahaan sangat ketat untuk meninjau aktivitas pekerjaan karyawan, responden yang menyatakan netral sebanyak 1 orang atau 5,3%, setuju sebanyak 12 orang atau 63,2%, sangat setuju sebanyak 6 orang atau 31,6%, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- j) Item 10 atasan selalu mengotrol pekerjaan karyawan agar tidak terjadi masalah dalam kinerjanya, responden yang menyatakan netral sebanyak 2 orang atau 10,5%, setuju sebanyak 10 orang atau 52,6%, sangat setuju sebanyak 7 orang atau 36,8%, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- k) Item 11 sebaiknya pekerjaan yang berat dikerjakan dalam bentuk team kerja, responden yang menyatakan netral sebanyak 2 orang atau 10,5%, setuju sebanyak 13 orang atau 68,4%, sangat setuju sebanyak 4 orang atau 21,1%, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- l) Item 12 hubungan kepada atasan maupun kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, responden yang menyatakan netral sebanyak 4 orang atau 21,1%, setuju sebanyak 10 orang atau 52,6%, sangat setuju sebanyak 5 orang atau 26,3%, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Kesimpulan pada tabel IV.6 di atas adalah menyatakan bahwa responden lebih banyak memilih jawaban setuju dengan nilai rata-rata frekuensi 11,83 atau 62,28 %.

2. Variabel Pengembangan Karir

Variabel pengembangan karir terdiri dari 7 indikator yaitu: pendidikan, prestasi kerja, kesetiaan pada organisasi, kesempatan untuk berkembang, informasi karir, promosi, dan mutasi dan penempatan karyawan pada pekerjaan yang tepat. Dari ketujuh indikator tersebut ada 14 item pernyataan untuk variabel pengembangan karir, dan demikian dijelaskan hasil jawaban responden pada tabel sebagai berikut:

Tabel IV.7
Skor angket untuk variabel pengembangan karir (X2)

Item Pernyataan	Alternative Jawaban											
	STS		TS		N		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	0	0	4	21,1	10	52,6	5	26,3	19	100
2	0	0	0	0	7	36,8	9	47,4	3	15,8	19	100
3	0	0	0	0	8	42,1	8	42,1	3	15,8	19	100
4	0	0	0	0	6	31,6	11	53,9	2	10,5	19	100
5	0	0	0	0	5	26,3	11	57,9	3	15,8	19	100
6	0	0	0	0	11	57,9	7	36,8	1	5,3	19	100
7	0	0	0	0	10	52,6	8	42,1	1	5,3	19	100
8	0	0	0	0	5	26,3	12	63,2	2	10,5	19	100
9	0	0	0	0	9	47,4	8	42,1	2	10,5	19	100
10	0	0	1	5,3	11	57,9	6	31,6	1	5,3	19	100
11	0	0	0	0	3	15,8	9	47,4	7	36,8	19	100
12	0	0	1	5,3	5	26,3	9	47,4	4	21,1	19	100
13	0	0	0	0	8	42,1	8	42,1	3	15,8	19	100
14	0	0	0	0	6	31,6	9	47,4	4	21,1	19	100
Total	0	0	2	10,6	98	515,8	125	654	41	215,9	266	1400
Rata-rata	0	0	0,14	0,75	7	36,84	8,92	46,71	2,92	15,42	19	100

Sumber: Hasil pengolahan data jawaban kuesioner, (2018).

Dari tabel IV.7 dapat diketahui jawaban responden dengan beberapa penjelasan pernyataan sebagai berikut:

- a) Item 1 karyawan yang telah mengikuti pendidikan secara berkala berhasil meningkatkan kualitas kerja yang baik, responden yang menyatakan netral sebanyak 4 orang atau 21,1%, setuju sebanyak 10 orang atau 52,6%, sangat setuju sebanyak 5 orang atau 26,3%, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- b) Item 2 pendidikan dapat mempengaruhi pola pikir karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya, responden yang menyatakan netral

sebanyak 7 orang atau 36,8%, setuju sebanyak 9 orang atau 47,4%, sangat setuju sebanyak 3 orang atau 15,8%, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

- c) Item 3 prestasi kerja yang tinggi dapat menentukan jabatan atau posisi kerja karyawan, responden yang menyatakan netral sebanyak 8 orang atau 42,1%, setuju sebanyak 8 orang atau 42,1%, sangat setuju 3 orang atau 15,8%, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- d) Item 4 keahlian dan pengetahuan sangat menentukan prestasi kerja, responden yang menyatakan netral sebanyak 6 orang atau 31,6%, setuju sebanyak 11 orang atau 57,9%, sangat setuju sebanyak 2 orang atau 10,5%, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- e) Item 5 kesetiaan karyawan dalam bekerja sangat penting bagi perusahaan, responden yang menyatakan netral sebanyak 5 orang atau 26,3%, setuju sebanyak 11 orang atau 57,9%, sangat setuju sebanyak 3 orang atau 15,8%, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- f) Item 6 baiknya hasil kerja karyawan karena tingginya komitmen karyawan terhadap perusahaan, responden yang menyatakan netral sebanyak 11 orang atau 57,9%, setuju sebanyak 7 orang atau 36,8%, sangat setuju 1 orang atau 5,3%, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- g) Item 7 pelatihan kerja merupakan cara yang digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan, responden yang menyatakan netral sebanyak 10 orang atau 52,6%, setuju sebanyak 8 orang atau 42,1%, sangat setuju sebanyak 1 orang atau 5,3%, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- h) Item 8 perusahaan harus mendukung karyawan untuk lebih maju dan berkembang dalam kinerjanya, responden yang menyatakan netral sebanyak 5 orang atau 26,3%, setuju sebanyak 12 orang atau 63,2%,

sangat setuju sebanyak 2 orang atau 10,5%, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

- i) Item 9 perusahaan harus cepat memberikan informasi karir kepada karyawannya, responden yang menyatakan netral sebanyak 9 orang atau 47,4%, setuju sebanyak 8 Orang atau 42,1%, sangat setuju sebanyak 2 orang atau 10,5%, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- j) Item 10 semua karyawan berhak mendapatkan pemberitahuan jabatan yang diinginkan perusahaan, responden yang menyatakan netral sebanyak 11 orang atau 57,9%, setuju sebanyak 6 orang atau 31,6%, sangat setuju sebanyak 1 orang atau 5,3%, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang atau 5,3%, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.
- k) Item 11 perusahaan harus memberikan penghargaan kepada karyawan sesuai dengan kinerjanya, responden yang menyatakan netral sebanyak 3 orang atau 15,8%, setuju sebanyak 9 orang atau 47,7%, sangat setuju sebanyak 7 orang atau 36,8%, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- l) Item 12 karyawan hanya membutuhkan imbalan yang sesuai dari pada promosi, responden yang menyatakan netral sebanyak 5 orang atau 26,3%, setuju 9 orang atau 47,4%, sangat setuju sebanyak 4 orang atau 21,1%, tidak setuju sebanyak 1 orang atau 5,3% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.
- m) Item 13 mutasi jabatan akan memberikan manfaat bagi diri karyawan untuk bekerja lebih giat, responden yang menyatakan netral sebanyak 8 orang atau 42,1%, setuju 8 orang atau 42,1%, sangat setuju sebanyak 3 orang atau 15,8%, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- n) Item 14 mutasi sangat bermanfaat bagi perusahaan karena akan selalu mendapatkan sumber daya yang baru, responden yang menyatakan netral sebanyak 6 orang atau 31,6%, setuju 9 orang atau 47,4%, sangat

setuju sebanyak 4 orang atau 21,1%, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Kesimpulan pada tabel IV.7 di atas adalah menyatakan bahwa responden lebih banyak memilih jawaban setuju dengan nilai rata-rata frekuensi 8,92 atau 46,71 %.

3. Variabel Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja terdiri dari 7 indikator yaitu: isi pekerjaan, supervise, organisasi dan manajemen yang baik, kesempatan untuk maju, gaji, rekan kerja, kondisi pekerjaan. Dari ketujuh indikator tersebut ada 14 item pernyataan untuk variabel pengembangan karir, dan demikian dijelaskan hasil jawaban responden pada tabel sebagai berikut:

Tabel IV.8
Skor angket untuk variabel kepuasan kerja (Y)

Item Pernyataan	Alternative Jawaban											
	STS		TS		N		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	0	0	1	5,3	11	57,9	7	36,8	19	100
2	0	0	0	0	3	15,8	12	63,2	4	21,1	19	100
3	0	0	0	0	3	15,8	11	57,9	5	26,3	19	100
4	0	0	0	0	3	15,8	12	63,2	4	21,1	19	100
5	0	0	0	0	1	5,3	14	73,7	4	21,1	19	100
6	0	0	0	0	4	21,1	9	47,4	6	31,6	19	100
7	0	0	0	0	1	5,3	13	68,4	5	26,3	19	100
8	0	0	0	0	4	21,1	10	52,6	5	26,3	19	100
9	0	0	0	0	2	10,5	14	73,7	3	15,8	19	100
10	0	0	0	0	2	10,5	14	73,7	3	15,8	19	100
11	0	0	0	0	1	5,3	12	63,2	6	31,6	19	100
12	0	0	0	0	2	10,5	10	52,6	7	36,8	19	100
13	0	0	0	0	1	5,3	13	68,4	5	26,3	19	100
14	0	0	0	0	4	21,1	10	52,6	5	26,3	19	100
Total	0	0	0	0	32	168,7	165	868,5	69	347,4	266	1400
Rata-rata	0	0	0	0	2,28	12,05	11,78	62,03	4,92	24,81	19	100

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Dari tabel IV.8 dapat diketahui jawaban responden dengan beberapa penjelasan pernyataan sebagai berikut:

- a) Item 1 perusahaan selalu memberikan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian karyawan, responden yang menyatakan netral sebanyak 4

orang atau 21,1%, setuju 10 orang atau 52,6%, sangat setuju sebanyak 5 orang atau 26,3%, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

- b) Item 2 pekerjaan yang diberikan perusahaan sangat menantang untuk saya kerjakan, responden yang menyatakan netral sebanyak 7 orang atau 36,8%, setuju sebanyak 9 orang atau 47,4%, sangat setuju 3 orang atau 15,8%, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- c) Item 3 atasan selalu konsisten dalam menerapkan aturan-aturan bagi saya dan karyawan lainnya, responden yang menyatakan netral sebanyak 8 orang atau 42,1%, setuju sebanyak 8 orang atau 42,1%, sangat setuju sebanyak 3 orang atau 15,8%, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- d) Item 4 pengawasan yang diberikan perusahaan sangat terencana dengan baik, responden yang menyatakan netral sebanyak 3 orang atau 15,8%, setuju sebanyak 12 orang atau 63,2%, sangat setuju sebanyak 4 orang atau 21,1%, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- e) Item 5 pekerjaan yang baik diatur oleh manajemen yang terprogram dengan baik pula, responden yang menyatakan netral sebanyak 1 orang atau 5,3%, setuju sebanyak 14 orang atau 73,7%, sangat setuju sebanyak 4 orang atau 21,1%, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- f) Item 6 proses dalam pekerjaan bisa dilakukan dalam organisasi maupun individual untuk mencapai target yang diinginkan, responden yang menyatakan netral sebanyak 4 orang atau 21,1%, setuju sebanyak 9 orang atau 47,4%, sangat setuju sebanyak 6 orang atau 31,6%, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- g) Item 7 karyawan selalu diberikan kesempatan untuk menunjukkan keahliannya dalam bekerja, responden yang menyatakan netral

sebanyak 1 orang atau 5,3%, setuju sebanyak 13 orang atau 68,4%, sangat setuju sebanyak 5 orang atau 26,3%, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

- h) Item 8 perusahaan selalu memberikan ide-ide kepada karyawan dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja, responden yang menyatakan netral sebanyak 4 orang atau 21,1%, setuju sebanyak 10 orang atau 52,6%, sangat setuju sebanyak 5 orang atau 26,3%, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- i) Item 9 perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standar yang berlaku, responden yang menyatakan netral sebanyak 2 orang atau 10,5%, setuju sebanyak 14 orang atau 73,7%, sangat setuju sebanyak 3 orang atau 15,8%, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- j) Item 10 insentif yang diberikan perusahaan hanya diberikan kepada karyawan yang menunjukkan kinerja sesuai dengan target perusahaan, responden yang menyatakan netral sebanyak 2 orang atau 10,5%, setuju sebanyak 14 orang atau 73,7%, sangat setuju sebanyak 3 orang atau 15,8%, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- k) Item 11 jika seorang karyawan memiliki rekan kerja yang suportif dan bersahabat dapat meningkatkan kepuasan kerja, responden yang menyatakan netral sebanyak 1 orang atau 5,3%, setuju sebanyak 12 orang atau 63,2%, sangat setuju sebanyak 6 orang atau 31,6%, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- l) Item 12 atasan harus bersikap ramah-tamah kepada karyawan dan sebaliknya untuk dilakukan oleh karyawan, responden yang menyatakan netral 2 orang atau 5,3%, setuju sebanyak 10 orang atau 52,6%, sangat setuju sebanyak 7 orang atau 36,8%, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

- m) Item 13 fasilitas yang dimiliki oleh perusahaan sangat lengkap untuk menjalankan kegiatan operasional perusahaan, responden yang menyatakan netral sebanyak 1 orang atau 5,3%, setuju sebanyak 13 orang atau 68,4%, sangat setuju sebanyak 5 orang atau 26,3%, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- n) Item 14 kepuasan kerja bisa diperoleh oleh para karyawan dengan dukungan kondisi lingkungan kerja yang baik, responden yang menyatakan netral 4 orang atau 21,1%, setuju 10 orang atau 52,6%, sangat setuju sebanyak 5 orang atau 26,3%, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Kesimpulan pada tabel IV.8 di atas adalah menyatakan bahwa responden lebih banyak memilih jawaban setuju dengan nilai rata-rata frekuensi 11,78 atau 62,03 %.

D. Hasil Uji Statistik

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner. Jadi semakin tinggi validitas suatu alat ukur, semakin tepat alat ukur tersebut mengenai sasaran. Uji validitas yang digunakan yaitu uji korelasi *person product moment*. Perhitungan ini akan dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS versi 16. Suatu item angket dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, nilai r_{tabel} untuk uji dua arah pada taraf kepercayaan 95% atau signifikan 5% ($p = 0,05$) dapat dicari berdasarkan jumlah responden atau N . Oleh karena $N = 19$, maka derajat bebasnya adalah $N - 3 = 19 - 3 = 16$. Nilai r_{tabel} dua arah pada $df = 16$ dan $p = 0,05$ adalah 0,468.

Untuk ukuran validitas masing-masing pernyataan pada variabel penilaian prestasi kerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel IV.9
Kesimpulan Uji Validitas Instrumen Penilaian Prestasi Kerja (X1)

Item	Nilai korelasi (Pearson Correlation)	Probabilitas	Keterangan
1	0,583	0,009 < 0,05	Valid
2	0,854	0,000 < 0,05	Valid
3	0,707	0,001 < 0,05	Valid
4	0,651	0,003 < 0,05	Valid
5	0,829	0,000 < 0,05	Valid
6	0,734	0,000 < 0,05	Valid
7	0,663	0,002 < 0,05	Valid
8	0,745	0,000 < 0,05	Valid
9	0,624	0,004 < 0,05	Valid
10	0,734	0,000 < 0,05	Valid
11	0,847	0,000 < 0,05	Valid
12	0,630	0,004 < 0,05	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, (diolah), 2018

Berdasarkan tabel IV.19 di atas, hasil pengolahan data variabel penilaian prestasi kerja menggunakan bantuan SPSS, menunjukkan bahwa *pearson correlation* memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} artinya seluruh pernyataan tersebut bersifat valid. Seluruh pernyataan tersebut dapat dijadikan alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

Untuk ukuran validitas masing-masing pernyataan pada variabel pengembangan karir dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel IV. 10
Kesimpulan Uji Validitas Instrumen Pengembangan Karir (X2)

Item	Nilai korelasi (Pearson Correlation)	Probabilitas	Keterangan
1	0,665	0,002 < 0,05	Valid
2	0,466	0,044 < 0,05	Valid
3	0,729	0,000 < 0,05	Valid
4	0,589	0,008 < 0,05	Valid
5	0,556	0,014 < 0,05	Valid
6	0,459	0,048 < 0,05	Valid
7	0,367	0,112 > 0,05	Tidak Valid
8	0,458	0,048 < 0,05	Valid
9	0,747	0,000 < 0,05	Valid
10	0,746	0,000 < 0,05	Valid
11	0,666	0,002 < 0,05	Valid
12	0,529	0,020 < 0,05	Valid
13	0,715	0,001 < 0,05	Valid
14	0,535	0,018 < 0,05	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, (diolah), 2018

Berdasarkan tabel IV.10 di atas, hasil pengolahan data variabel pengembangan karir menggunakan bantuan SPSS, menunjukkan bahwa *pearson correlation* memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} artinya seluruh pernyataan tersebut bersifat valid. Seluruh pernyataan tersebut dapat dijadikan alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

Untuk ukuran validitas masing-masing pernyataan pada variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel IV. 11
Kesimpulan Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja (Y)

Item	Nilai korelasi (Pearson Correlation)	Probabilitas	Keterangan
1	0,860	0,000 < 0,05	Valid
2	0,905	0,000 < 0,05	Valid
3	0,676	0,001 < 0,05	Valid
4	0,876	0,000 < 0,05	Valid
5	0,725	0,000 < 0,05	Valid
6	0,665	0,002 < 0,05	Valid
7	0,867	0,000 < 0,05	Valid
8	0,784	0,000 < 0,05	Valid
9	0,606	0,006 < 0,05	Valid
10	0,813	0,000 < 0,05	Valid
11	0,568	0,011 < 0,05	Valid
12	0,586	0,008 < 0,05	Valid
13	0,579	0,009 < 0,05	Valid
14	0,643	0,003 < 0,05	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, (diolah), 2018

Berdasarkan tabel IV.11 di atas, hasil pengolahan data variabel kepuasan kerja karyawan menggunakan bantuan SPSS, menunjukkan bahwa *pearson correlation* memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} artinya seluruh pernyataan tersebut bersifat valid. Seluruh pernyataan tersebut dapat dijadikan alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat kestabilan dan konsistensi dari responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pernyataan yang disusun dalam suatu bentuk angket. Hasil uji ini akan mencerminkan dapat atau tidaknya

suatu instrumen penelitian dipercaya, berdasarkan tingkat ketepatan dan kemantapan suatu alat ukur.

Standar yang digunakan dalam menentukan reliabel atau tidak reliabelnya suatu instrumen penelitian, salah satunya dengan melihat perbandingan antara nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5%). Jika pengujian dilakukan dengan metode *Alpha Cronbach* maka r_{hitung} maka akan diwakili oleh nilai *Alpha*. Suatu angket atau kuesioner dapat dikatakan handal (*reliabel*) apabila memiliki kehandalan atau *Alpha* sebesar 0,6 atau lebih. Nilai *Alpha* yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya.

Adapun tingkat reliabilitas pertanyaan variabel penilaian prestasi kerja, pengembangan karir, dan kepuasan kerja karyawan pada PT. BPRS Puduarta Insani Tembung berdasarkan hasil pengolahan data SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel IV.12
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Alpha	Hasil Reliabilitas
1	Penilaian Prestasi Kerja (X1)	0.909	0,6	Reliabel
2	Pengembangan Karir (X2)	0,858	0,6	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (Y)	0,928	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2018

Berdasarkan tabel IV.12 di atas nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) pada variabel penilaian prestasi kerja (X1) adalah 0,909 lebih besar dari 0,6 maka kesimpulannya instrumen yang diuji tersebut adalah reliabel. Untuk nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) pada variabel pengembangan karir adalah 0,858 lebih besar dari 0,6 maka kesimpulannya instrumen yang diuji tersebut adalah reliabel. Sedangkan untuk nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) pada variabel kepuasan kerja (Y) adalah 0,928 lebih besar dari 0,6 maka kesimpulannya instrumen yang diuji tersebut adalah reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data adalah normal, jika nilai Kolmogorov Smirnov adalah tidak signifikan ($\text{Sig (2-tailed)} > \alpha_{0,05}$).

Hasil output SPSS yang diperoleh untuk uji normalitas Kolmogrov Smirnov dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel IV. 13
Nilai Uji Normalitas Kolmogorov- Smirnov Unt

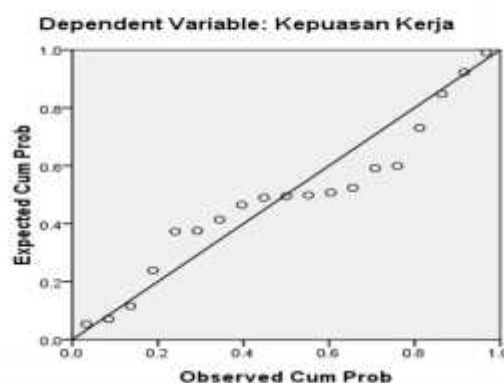
Uji Kolmogorov- Smirov	Unstandarize Residual
Nilai Kolmogorov- Smirov	0,804
Sig	0,538

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2018

Berdasarkan tabel IV.13 hasil output menunjukkan nilai Kolmogorov-Smirov signifikan pada $0,538 > 0,05$, dengan demikian residual data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Berikut gambar penjelasan dari uji normalitas sebagai berikut:

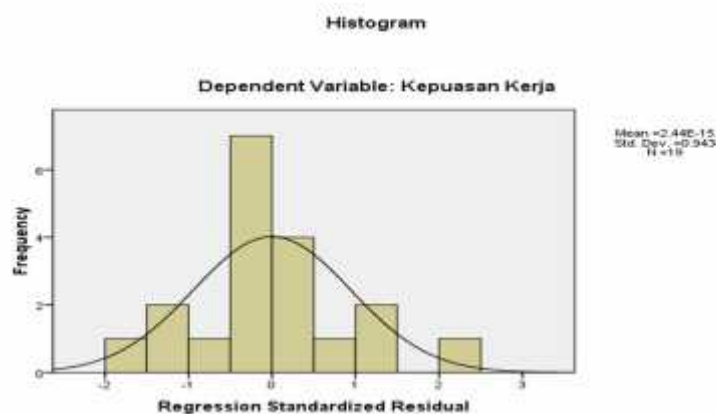
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV.1

Hasil Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2018



Gambar IV.2
Hasil Uji Normalitas Histogram
Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2018

3. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/ VIF*), yang tidak melebihi 10. Kedua variabel independen memiliki nilai VIF Dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 10), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.²

Tabel IV. 14
Multikolienaritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Penilaian Prestasi Kerja	0,903	1.107
Pengembangan Karir	0,903	1.107

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2018

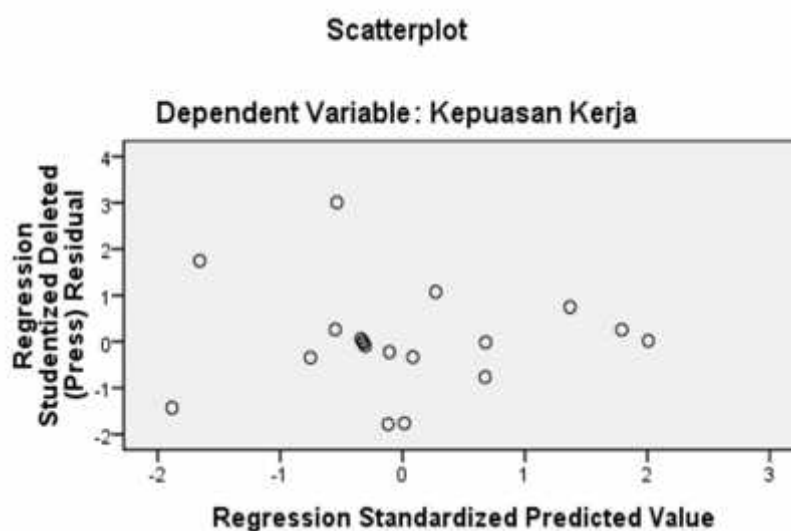
Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk masing-masing variabel independen yaitu penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir

² Imam Ghozali, “Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS”.(Semarang : UNDIP, 2009). Hal.96

memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang ditentukan (tidak melebihi 10). Sehingga dapat dilihat pada tabel di atas nilai $VIF < 10$, maka tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen penelitian ini.

4. Uji Heterokedasitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variansi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah: jika pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (point-point) menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas. Kriteria penarikan kesimpulan: tidak terjadi heterokedastisitas jika nilai t dengan probabilitas $Sig > 0,05$



Gambar IV.3
Uji Heterokedasitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2018

Dari Grafik *Scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedesitas pada model regresi , sehingga

model regresi layak di pakai untuk menganalisis pengaruh penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Uji Statistik

a. Uji R-Square (Koefisien Determinasi)

Nilai R-Square adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas.

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

D : Koefisien determinan

R : Koefisien korelasi variabel bebas dengan terikat

Dari hasil uji determinasi pada tabel IV.6 dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. Terlihat dari nilai *R Square* sebesar 0,954 atau 95,4% pengaruh yang di timbulkan oleh penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir, sedangkan 4,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Berikut hasil pengujian statistik tabel mengenai koefisien determinasi:

Tabel IV. 15
Hasil Uji Adjusted R Square
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.977 ^a	.954	.948	1.39220

a. Predictors (Constant): Penilaian Prestasi Kerja, Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2018

b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji statistik f (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus untuk menguji hipotesis kedua.

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan Significance level taraf nyata, 0,05 (a = 5%)

Tabel IV. 16
Uji Hipotesis (Uji F)
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	645.936	2	322.968	166.632	.000 ^a
Residual	31.011	16	1.938		
Total	676.947	18			

a. Predictors (Constant): Penilaian Prestasi Kerja, Pengembangan Karir

b. Dependen Variabel: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai F_{hitung} sebesar 166.632 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 karena nilai (*sig*) 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga hipotesis yang menyatakan secara bahwa penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir bersama-sama berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan dapat diterima.

c. Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau tingkat signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan begitu juga sebaliknya. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau tingkat signifikan $> 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Hasil uji t dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel IV. 17
Uji Hipotesis (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.393	5.284		.453	.657
Penilaian Prestasi Kerja	1.149	.067	.968	17.191	.000
Pengembangan Karir	-.029	.060	-.027	-.486	.633

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2018

Berdasarkan tabel IV.16 di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1) Menguji signifikan variabel penilain prestasi kerja (X1)

Terlihat bahwa t_{hitung} koefisien penilaian prestasi kerja adalah 17.191 , sedangkan t_{tabel} bisa dihitung pada t-test, dengan $\alpha=0,05$ dan n-k dimana n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel, $19 - 3 = 16$ maka t_{tabel} adalah 1.745. Variabel penilaian prestasi kerja memiliki nilai *p-value* $0,000 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($17.191 > 1.745$), maka H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2) Menguji signifikan variabel pengembangan karir (X2)

Terlihat bahwa t_{hitung} koefisien pengembangan karir adalah -0,486 sedangkan t_{tabel} bisa dihitung pada t-test, dengan $\alpha=0,05$ dan n-k dimana n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel, $19 - 3 = 16$ maka t_{tabel} adalah 1.745. Variabel pengembangan karir memiliki nilai *p-value* $0,633 > 0,05$ artinya tidak signifikan, sedangkan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0,486 < 1.745$), maka H_a ditolak dan H_o diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

d. Uji Model Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

- Y : Kepuasan Kerja
 a : Konstanta
 b : Angka koefisien regresi
 X₁ : Penilaian Prestasi Kerja
 X₂ : Pengembangan Karir

Berikut merupakan tabel regresi linier berganda :

Tabel IV. 18
Koefisien Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.393	5.284		.453	.657		
Penilaian Prestasi Kerja	1.149	.067	.968	17.191	.000	0,903	1.107
Pengembangan Karir	-.029	.060	-.027	-.486	.633	0,903	1.107

- a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
 Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2018

Berdasarkan tabel IV.18 di atas maka persamaan regresi linier berganda yang dapat di formulasikan adalah sebagai berikut :

$$Y = 2.393 + 1.149X_1 - 0,029X_2$$

- 1) Konstanta bernilai 2.393 Artinya jika variabel penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir ditingkatkan (*ceteris paribus*), maka kepuasan kerja sebesar 23,93 poin.
- 2) Koefisien Regresi () X₁ sebesar 1.149 memberikan arti bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika penilaian prestasi kerja ditingkatkan, maka kepuasan kerja karyawan meningkat.
- 3) Koefisien Regresi () X₂ sebesar -0,029 memberikan arti bahwa pengembangan karir berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel pengembangan karir diturunkan atau diabaikan, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPRS Pusuarta Insani Tembung baik secara parsial maupun simultan. Adapun pembahasan dari masing-masing variabel sebagai berikut :

1. Pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Penelitian mengenai penilaian prestasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT.BPRS Puduarta Insani Tembung. Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan t_{hitung} koefisien penilaian prestasi kerja adalah 17.191 , sedangkan t_{tabel} dengan $\alpha=0,05$ adalah 1.745. Variabel penilaian prestasi kerja memiliki nilai $p-value$ $0,000 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($17.191 > 1.745$), maka H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kemudian nilai regresi sebesar 1.149 memberikan arti bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika penilaian prestasi kerja ditingkatkan, maka kepuasan kerja karyawan meningkat. Secara teoritis hal tersebut sejalan karena pada bab II sebelumnya dijelaskan apabila penilaian prestasi kerja atau penilaian kinerja dilakukan dengan benar para karyawan, departemen SDM dan akhirnya perusahaan akan diuntungkan dengan pemastian bahwa upaya-upaya individu memberikan kontribusi kepada fokus strategi perusahaan. Hal ini karena akan memberikan kepuasan kepada karyawan.

Hasil penelitian mengenai penilaian prestasi kerja sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gladys M. Sanger yaitu penilaian prestasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada kantor kejaksaan tinggi Sulawesi Utara dimana t_{hitung} 4,682 dan tingkat signifikan sebesar 0,000.³

³ Gladys M. Sanger. *Penilaian Prestasi Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara*. Jurnal EMBA (2013), Vol.1 No.4, hal. 1301.

2. Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan

Penelitian mengenai pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada PT.BPRS Puduarta Insani Tembung. Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan t_{hitung} koefisien penilaian prestasi kerja adalah 1.745. Variabel pengembangan karir memiliki nilai $p-value$ $0,633 > 0,05$ artinya tidak signifikan, sedangkan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0,486 < 1.745$), maka H_a ditolak dan H_o diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kemudian nilai regresi didapat sebesar $-0,029$ memberikan arti bahwa pengembangan karir berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel pengembangan karir menurun, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun. Secara teoritis konsep ini bertolak belakang karena pada bab II sebelumnya dijelaskan bahwa pengembangan karir merupakan hal yang krusial dimana manajemen dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan membangun kepuasan kerja yang lebih tinggi dan kepuasan pribadi meningkat serta tercapai efektifitas perusahaan.

Hasil penelitian mengenai pengembangan karir tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kenny Yulianto Kurniawan yaitu pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Parit Padang Global dimana t_{hitung} sebesar 2,088 dan tingkat signifikan 0,041.⁴

3. Secara simultan pengaruh penilaian penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan tabel IV.20 di atas bahwa secara bersama-sama variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai F_{hitung} sebesar 166.632 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 karena nilai (sig) 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja karyawan atau dapat

⁴ Kenny Yulianto Kurniawan. *Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Parit Padang Global*. Jurnal (2015), Vol.3 No. 2, hal. 118.

dikatakan bahwa penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga hipotesis yang menyatakan secara bahwa penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir bersama-sama berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan dapat diterima. Dari hasil uji determinasi R^2 pada tabel IV.6 dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.BPRS Puduarta Insani Tembung sebesar 0,954 atau 95,4% pengaruh yang di timbulkan oleh penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir, sedangkan 4,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan pada bab IV, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Penilaian prestasi kerja secara uji parsial (uji t) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPRS Puduarta Insani Hal ini berarti variabel penilaian prestasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPRS Puduarta Insani Tembung.
2. Pengembangan karir secara uji parsial (Uji t) berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPRS Puduarta Insani Tembung. Hal ini berarti pengembangan karir tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPRS Puduarta Insani Tembung.
3. Penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir secara uji simultan (uji F) bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPRS Puduarta Insani Tembung. Hal ini berarti kedua variabel secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPRS Puduarta Insani Tembung.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka dalam hal ini penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Dalam suatu perusahaan yang berlandaskan syariah yang menerapkan program penilaian prestasi kerja sebaiknya diupayakan dalam penilaian kerja atau prestasi kerja suatu karyawan bisa dilakukan secara objektif, adil, dan transparan. Sehingga tidak terjadi kesenjangan sosial di dalamnya dan bisa meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja bagi semua karyawan yang berada di dalam suatu perusahaan.

2. Dalam menjalankan pengembangan karir bagi perusahaan yang dilakukan bagi setiap karyawan sebaiknya ditingkatkan dan lebih terprogram perencanaan karir karyawan sehingga manajemen perusahaan bisa melihat perkembangan jabatan yang diduduki karyawan setiap tahunnya dan karyawan yang memiliki perkembangan karir yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan di dalamnya.
3. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan hendaknya perusahaan melakukan suatu pelatihan kerja atau pendidikan yang berkala serta untuk memberikan informasi atau pengetahuan yang baru dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan perusahaan melakukan promosi jabatan atau promosi karir dengan penilaian prestasi kerja yang dinilai bagi setiap karyawan.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat meneruskan dan mengembangkan penelitian ini pada masa yang akan datang, melalui penelitian yang lebih mendalam tentang penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan dengan menambah variabel lain seperti motivasi, kompensasi, dan lainnya yang bisa mengukur kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aan Qurrotul'aini, *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Muslim*, Skripsi, Semarang, 2011.
- Al-Jumanatul Ali, *Al-Quran dan Terjemahannya*.
- Azuar, Irfan, Manurung, *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*, Medan: UMSU PRESS, 2015.
- Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, Ed. 1, Cet. 1, Jakarta: Rajawali Pers, 2015.
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 1, Jakarta: Kencana, 2009.
- Gladys M. Sanger. *Penilaian Prestasi Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara*. Jurnal EMBA ,Vol.1 No.4, 2013.
- Handoko, T. Hani, *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia* ,Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UGM, 2011.
- Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Ed. 1, Cet. 1, Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- Imam Ghozali, “*Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*”, Semarang : UNDIP, 2009.
- Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Ed. 1, Cet. 3, Jakarta: Rajawali Pers, 2014.
- Kenny Yulianto Kurniawan. *Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Parit Padang Global*. Jurnal, Vol.3 No. 2, 2015.
- Martoyo, Susilo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPEE, 2007.
- Muhammad Hasan, *Hubungan Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV*, Skripsi, Medan, 2017.
- Musa Djamaludin, *Pengaruh Komitmen Organisasional, Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kinerja,Karakteristik Individual terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Halmahera Timur*, Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen,Vol. 5 No. 2, 2009.

Priyono, Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008.

Rochaety, dkk, *Metodologi Penelitian Bisnis: dengan Aplikasi SPSS*, Ed. 1, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2007.

Sondang, P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 1, Cet. 18, Jakarta: Bumi Aksara, 2010.

Sutan Erlambang, Staff AO PT BPRS Puduarta Insani, Wawancara Pribadi, Tembung, tanggal 01 November 2017.

Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Jakarta: PT. Alfabeta, 2007.

Usman Husaini, editor Fatna Yustiati, *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Ed. 3, Cet. 2, Jakarta: Bumi Aksara, 2010.

Veithzal Rivai, Ella J. Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, Ed. 1, Jakarta: Rajawali Pers, 2009.

Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital Dari Teori Ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islami*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009.

Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*, Ed. 2, Cet. 3, Jakarta: Rajawali Pers, 2015.

www.bprspuduartainsani.com

LAMPIRAN

Tabel Jawaban Identitas Responden

No	JenisKelamin	Usia	Pendidikan	Lama Bekerja	Jabatan
1	1	2	2	3	3
2	2	2	2	3	2
3	1	1	3	3	7
4	2	1	3	2	5
5	2	1	3	2	4
6	1	1	3	1	10
7	1	2	3	2	11
8	1	1	3	3	10
9	2	1	4	3	5
10	1	2	3	2	10
11	2	3	3	2	8
12	2	1	3	3	6
13	1	2	3	3	10
14	1	1	1	3	12
15	2	1	3	3	7
16	1	2	3	3	6
17	1	4	3	3	11
18	1	2	3	3	8
19	1	3	3	3	9

LAMPIRAN

Tabel Jawaban Responden
Variabel X1 (Penilaian Prestasi Kerja)

NO	Pernyataan												Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
2	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	53
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
4	5	4	5	3	4	3	4	4	5	3	4	3	47
5	4	3	4	3	4	5	4	4	5	5	5	3	49
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
7	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	41
8	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	50
9	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	51
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
12	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	46
13	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	57
14	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	40
15	3	4	4	4	4	5	5	3	5	5	4	4	50
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
17	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
19	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	53

LAMPIRAN

Tabel Jawaban Responden
Variabel X2 (Pengembangan Karir)

NO	Pernyataan														Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	48
2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	44
3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	60
4	5	4	4	4	4	3	5	5	4	3	5	4	4	3	57
5	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	50
6	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	47
7	4	3	3	5	5	3	3	4	3	4	4	3	3	4	51
8	4	4	4	3	3	5	4	3	4	3	3	2	3	3	48
9	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	49
10	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	5	4	4	5	49
11	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	5	5	5	4	53
12	5	4	4	5	5	4	3	5	5	4	5	4	4	5	62
13	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	60
14	5	4	4	4	5	4	3	3	4	4	5	4	4	5	58
15	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	62
16	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	56
17	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	52
18	4	4	5	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	52
19	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	45

LAMPIRAN

Tabel Jawaban Responden
Variabel Y (Kepuasan Kerja)

NO	Pernyataan														Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
2	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	62
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	4	5	3	4	3	58
5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5	5	5	3	55
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
7	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	5	4	50
8	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	58
9	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	61
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
12	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	53
13	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	67
14	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	45
15	4	4	3	4	4	4	4	3	5	3	5	5	4	4	56
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
17	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	69
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
19	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	61

LAMPIRAN

Frekuensi Tabel Identitas/ Karakteristik Responden Karyawan Pada PT.BPRS Puduarta Insani Tembung.

Statistics						
		Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Lama Bekerja	Jabatan
N	Valid	19	19	19	19	19
	Missing	0	0	0	0	0

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - laki	12	63.2	63.2	63.2
	Perempuan	7	36.8	36.8	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21 - 30 Tahun	9	47.4	47.4	47.4
	31 - 40 Tahun	7	36.8	36.8	84.2
	41 - 50 Tahun	2	10.5	10.5	94.7
	> 50 Tahun	1	5.3	5.3	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/ Sederajat	1	5.3	5.3	5.3
	D3	2	10.5	10.5	15.8
	S1	15	78.9	78.9	94.7
	S2	1	5.3	5.3	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Tahun	1	5.3	5.3	5.3
	1 - 5 Tahun	5	26.3	26.3	31.6
	5 - 10 Tahun	13	68.4	68.4	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Jabatan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pimpinan Cabang	1	5.3	5.3	5.3
	Supervisor Operasional	1	5.3	5.3	10.5
	Supervisor Marketing	1	5.3	5.3	15.8
	Teller	2	10.5	10.5	26.3
	Accounting	2	10.5	10.5	36.8
	ADM Pembiayaan	2	10.5	10.5	47.4
	Customer Service	2	10.5	10.5	57.9
	Personalia	1	5.3	5.3	63.2
	Account Officer	4	21.1	21.1	84.2
	Internal Control	2	10.5	10.5	94.7
	Security	1	5.3	5.3	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

LAMPIRAN

Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Pernyataan Variabel Penilaian Prestasi Kerja (X1).

Item X1_1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	15.8	15.8	15.8
	Setuju	11	57.9	57.9	73.7
	Sangat Setuju	5	26.3	26.3	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Item X1_2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	15.8	15.8	15.8
	Setuju	12	63.2	63.2	78.9
	Sangat Setuju	4	21.1	21.1	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Item X1_3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	5.3	5.3	5.3
	Setuju	14	73.7	73.7	78.9
	Sangat Setuju	4	21.1	21.1	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Item X1_4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	4	21.1	21.1	21.1
	Setuju	9	47.4	47.4	68.4
	Sangat Setuju	6	31.6	31.6	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Item X1_5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	5.3	5.3	5.3
	Setuju	13	68.4	68.4	73.7
	Sangat Setuju	5	26.3	26.3	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Item X1_6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	10.5	10.5	10.5
	Setuju	10	52.6	52.6	63.2
	Sangat Setuju	7	36.8	36.8	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Item X1_7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	10.5	10.5	10.5
	Setuju	14	73.7	73.7	84.2
	Sangat Setuju	3	15.8	15.8	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Item X1_8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	10.5	10.5	10.5
	Setuju	14	73.7	73.7	84.2
	Sangat Setuju	3	15.8	15.8	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Item X1_9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	5.3	5.3	5.3
	Setuju	12	63.2	63.2	68.4
	Sangat Setuju	6	31.6	31.6	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Item X1_10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	10.5	10.5	10.5
	Setuju	10	52.6	52.6	63.2
	Sangat Setuju	7	36.8	36.8	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Item X1_11					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	10.5	10.5	10.5
	Setuju	13	68.4	68.4	78.9
	Sangat Setuju	4	21.1	21.1	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Item X1_12					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	4	21.1	21.1	21.1
	Setuju	10	52.6	52.6	73.7
	Sangat Setuju	5	26.3	26.3	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Total X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	40	1	5.3	5.3	5.3
	41	1	5.3	5.3	10.5
	46	1	5.3	5.3	15.8
	47	2	10.5	10.5	26.3
	48	4	21.1	21.1	47.4
	49	2	10.5	10.5	57.9
	50	2	10.5	10.5	68.4
	51	1	5.3	5.3	73.7
	53	2	10.5	10.5	84.2
	57	1	5.3	5.3	89.5
	59	1	5.3	5.3	94.7
	60	1	5.3	5.3	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

LAMPIRAN

Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Pernyataan Variabel Pengembangan Karir (X2).

Item X2_1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	4	21.1	21.1	21.1
	Setuju	10	52.6	52.6	73.7
	Sangat Setuju	5	26.3	26.3	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Item X2_2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	7	36.8	36.8	36.8
	Setuju	9	47.4	47.4	84.2
	Sangat Setuju	3	15.8	15.8	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Item X2_3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	8	42.1	42.1	42.1
	Setuju	8	42.1	42.1	84.2
	Sangat Setuju	3	15.8	15.8	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Item X2_4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	6	31.6	31.6	31.6
	Setuju	11	57.9	57.9	89.5
	Sangat Setuju	2	10.5	10.5	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Item X2_5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	5	26.3	26.3	26.3
	Setuju	11	57.9	57.9	84.2
	Sangat Setuju	3	15.8	15.8	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Item X2_6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	11	57.9	57.9	57.9
	Setuju	7	36.8	36.8	94.7
	Sangat Setuju	1	5.3	5.3	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Item X2_7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	10	52.6	52.6	52.6
	Setuju	8	42.1	42.1	94.7
	Sangat Setuju	1	5.3	5.3	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Item X2_8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	5	26.3	26.3	26.3
	Setuju	12	63.2	63.2	89.5
	Sangat Setuju	2	10.5	10.5	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Item X2_9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	9	47.4	47.4	47.4
	Setuju	8	42.1	42.1	89.5
	Sangat Setuju	2	10.5	10.5	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Item X2_10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	5.3	5.3	5.3
	Netral	11	57.9	57.9	63.2
	Setuju	6	31.6	31.6	94.7
	Sangat Setuju	1	5.3	5.3	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Item X2_11					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	15.8	15.8	15.8
	Setuju	9	47.4	47.4	63.2
	Sangat Setuju	7	36.8	36.8	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Item X2_12					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	5.3	5.3	5.3
	Netral	5	26.3	26.3	31.6
	Setuju	9	47.4	47.4	78.9
	Sangat Setuju	4	21.1	21.1	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Item X2_13					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	8	42.1	42.1	42.1
	Setuju	8	42.1	42.1	84.2
	Sangat Setuju	3	15.8	15.8	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Item X2_14					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	6	31.6	31.6	31.6
	Setuju	9	47.4	47.4	78.9
	Sangat Setuju	4	21.1	21.1	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Total X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	44	1	5.3	5.3	5.3
	45	1	5.3	5.3	10.5
	47	1	5.3	5.3	15.8
	48	2	10.5	10.5	26.3
	49	2	10.5	10.5	36.8
	50	1	5.3	5.3	42.1
	51	1	5.3	5.3	47.4
	52	2	10.5	10.5	57.9
	53	1	5.3	5.3	63.2
	56	1	5.3	5.3	68.4
	57	1	5.3	5.3	73.7
	58	1	5.3	5.3	78.9
	60	2	10.5	10.5	89.5
	62	2	10.5	10.5	100.0
	Total		19	100.0	100.0

LAMPIRAN

Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Pernyataan Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Item Y_1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	5.3	5.3	5.3
	Setuju	11	57.9	57.9	63.2
	Sangat Setuju	7	36.8	36.8	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Item Y_2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	15.8	15.8	15.8
	Setuju	12	63.2	63.2	78.9
	Sangat Setuju	4	21.1	21.1	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Item Y_3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	15.8	15.8	15.8
	Setuju	11	57.9	57.9	73.7
	Sangat Setuju	5	26.3	26.3	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Item Y_4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	15.8	15.8	15.8
	Setuju	12	63.2	63.2	78.9
	Sangat Setuju	4	21.1	21.1	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Item Y_5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	5.3	5.3	5.3
	Setuju	14	73.7	73.7	78.9
	Sangat Setuju	4	21.1	21.1	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Item Y_6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	4	21.1	21.1	21.1
	Setuju	9	47.4	47.4	68.4
	Sangat Setuju	6	31.6	31.6	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Item Y_7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	5.3	5.3	5.3
	Setuju	13	68.4	68.4	73.7
	Sangat Setuju	5	26.3	26.3	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Item Y_8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	4	21.1	21.1	21.1
	Setuju	10	52.6	52.6	73.7
	Sangat Setuju	5	26.3	26.3	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Item Y_9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	10.5	10.5	10.5
	Setuju	14	73.7	73.7	84.2
	Sangat Setuju	3	15.8	15.8	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Item Y_10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	10.5	10.5	10.5
	Setuju	14	73.7	73.7	84.2
	Sangat Setuju	3	15.8	15.8	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Item Y_11					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	5.3	5.3	5.3
	Setuju	12	63.2	63.2	68.4
	Sangat Setuju	6	31.6	31.6	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Item Y_12					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	10.5	10.5	10.5
	Setuju	10	52.6	52.6	63.2
	Sangat Setuju	7	36.8	36.8	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Item Y_13					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	5.3	5.3	5.3
	Setuju	13	68.4	68.4	73.7
	Sangat Setuju	5	26.3	26.3	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Item Y_14					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	4	21.1	21.1	21.1
	Setuju	10	52.6	52.6	73.7
	Sangat Setuju	5	26.3	26.3	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Total Y					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	45	1	5.3	5.3	5.3
	50	1	5.3	5.3	10.5
	53	1	5.3	5.3	15.8
	55	2	10.5	10.5	26.3
	56	5	26.3	26.3	52.6
	57	1	5.3	5.3	57.9
	58	2	10.5	10.5	68.4
	61	2	10.5	10.5	78.9
	62	1	5.3	5.3	84.2
	67	1	5.3	5.3	89.5
	69	1	5.3	5.3	94.7
	70	1	5.3	5.3	100.0
	Total		19	100.0	100.0

LAMPIRAN

Tabel Data Validitas dan Reliability

Scale: ALL VARIABLES X1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	19	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	19	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.909	12

Scale: ALL VARIABLES X2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	19	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	19	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.858	13

Scale: ALL VARIABLES Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	19	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	19	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.928	14

Item X1_1 1	Pearson Correlation	.564*	.614**	.720**	.238	.655**	.671**	.541*	.728**	.780**	.671**	1	.263	.847**
	Sig. (2-tailed)	.012	.005	.001	.327	.002	.002	.017	.000	.000	.002		.276	.000
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
Item X1_1 2	Pearson Correlation	.227	.501*	.132	.950**	.705**	.330	.293	.443	-.037	.330	.263	1	.630**
	Sig. (2-tailed)	.350	.029	.589	.000	.001	.168	.224	.057	.881	.168	.276		.004
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
Total X1	Pearson Correlation	.583**	.854**	.707**	.651**	.829**	.734**	.663**	.745**	.624**	.734**	.847**	.630**	1
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.001	.003	.000	.000	.002	.000	.004	.000	.000	.004	
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Item X2_1 _4	Pearson Correlation	.118	.272	.254	.428	.434	.240	.006	-.040	.249	.301	.573 [*]	.152	.357	1	.535 [*]
	Sig. (2- tailed)	.630	.259	.294	.068	.063	.323	.979	.872	.303	.210	.010	.534	.134		.018
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
Total X2	Pearson Correlation	.665 ^{**}	.466 [*]	.729 ^{**}	.589 ^{**}	.556 [*]	.459 [*]	.367	.458 [*]	.747 ^{**}	.746 ^{**}	.666 ^{**}	.529 [*]	.715 ^{**}	.535 [*]	1
	Sig. (2- tailed)	.002	.044	.000	.008	.014	.048	.122	.048	.000	.000	.002	.020	.001	.018	
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Item Pearson Y_1 n 4 Correlat ion	.498 [*]	.501 [*]	.227	.501 [*]	.132	.950 ^{**}	.705 ^{**}	.441	.293	.443	-.037	.330	.263	1	.643 ^{**}
Sig. (2- tailed)	.030	.029	.350	.029	.589	.000	.001	.059	.224	.057	.881	.168	.276		.003
N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
Tota Pearson l Y n Correlat ion	.860 ^{**}	.905 ^{**}	.676 ^{**}	.876 ^{**}	.725 ^{**}	.665 ^{**}	.867 ^{**}	.784 ^{**}	.606 ^{**}	.813 ^{**}	.568 [*]	.586 ^{**}	.579 ^{**}	.643 ^{**}	1
Sig. (2- tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.002	.000	.000	.006	.000	.011	.008	.009	.003	
N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

LAMPIRAN

Hasil Data Pengolahan SPSS Versi 16

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kepuasan Kerja Karyawan	57.9474	6.13255	19
Penilaian prestasi Kerja	49.6842	5.16454	19
Pengembangan Karir	52.7895	5.71138	19

Correlations

		Kepuasan Kerja Karyawan	Penilaian prestasi Kerja	Pengembangan Karir
Pearson Correlation	Kepuasan Kerja Karyawan	1.000	.976	-.329
	Penilaian prestasi Kerja	.976	1.000	-.311
	Pengembangan Karir	-.329	-.311	1.000
Sig. (1-tailed)	Kepuasan Kerja Karyawan	.	.000	.085
	Penilaian prestasi Kerja	.000	.	.097
	Pengembangan Karir	.085	.097	.
N	Kepuasan Kerja Karyawan	19	19	19
	Penilaian prestasi Kerja	19	19	19
	Pengembangan Karir	19	19	19

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengembangan Karir, Penilaian prestasi Kerja ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.977 ^a	.954	.948	1.39220

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Penilaian prestasi Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Model Summary^b

Change Statistics					Durbin-Watson
R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
.954	166.632	2	16	.000	2.380

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Penilaian prestasi Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	645.936	2	322.968	166.632	.000 ^a
	Residual	31.011	16	1.938		
	Total	676.947	18			

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Penilaian prestasi Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.393	5.284		.453	.657
	Penilaian prestasi Kerja	1.149	.067	.968	17.191	.000
	Pengembangan Karir	-.029	.060	-.027	-.486	.633

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Coefficients^a

95% Confidence Interval for B		95% Confidence Interval for B			Collinearity Statistics	
Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF	Part	Tolerance	VIF
-8.809	13.595					
1.008	1.291	.903	1.107	.920	.903	1.107
-.158	.099	.903	1.107	-.026	.903	1.107

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Coefficient Correlations^a

Model			Pengembangan Karir	Penilaian prestasi Kerja
1	Correlations	Pengembangan Karir	1.000	.311
		Penilaian prestasi Kerja	.311	1.000
	Covariances	Pengembangan Karir	.004	.001
		Penilaian prestasi Kerja	.001	.004

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Penilaian prestasi Kerja	Pengembangan Karir
1	1	2.984	1.000	.00	.00	.00
	2	.014	14.685	.00	.32	.37
	3	.002	35.034	1.00	.68	.63

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

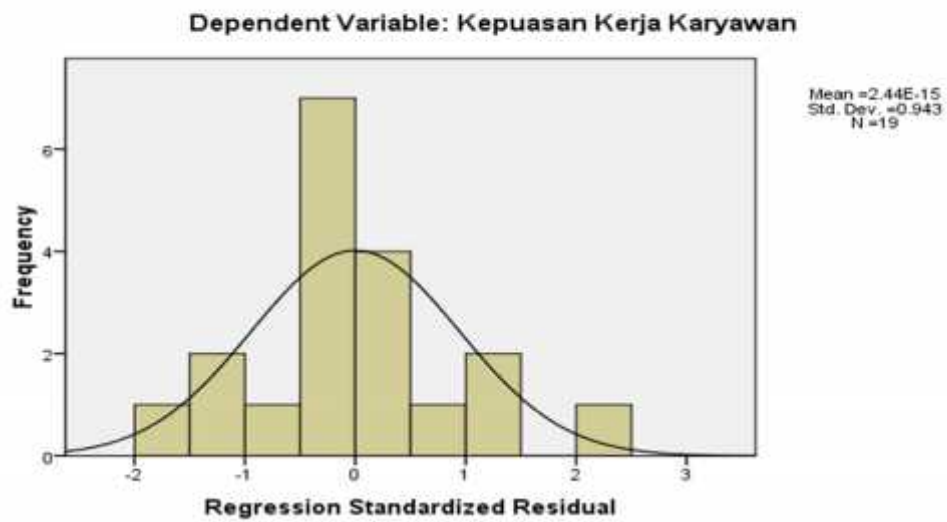
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	46.6633	69.9744	57.9474	5.99044	19
Std. Predicted Value	-1.884	2.008	.000	1.000	19
Standard Error of Predicted Value	.338	.815	.533	.153	19
Adjusted Predicted Value	47.2315	69.9642	57.9458	5.96528	19
Residual	-2.24294	3.26159	.00000	1.31257	19
Std. Residual	-1.611	2.343	.000	.943	19
Stud. Residual	-1.671	2.453	.000	1.026	19
Deleted Residual	-2.60358	3.57634	.00153	1.56210	19
Stud. Deleted Residual	-1.781	3.007	.022	1.134	19
Mahal. Distance	.111	5.219	1.895	1.580	19
Cook's Distance	.000	.306	.065	.100	19
Centered Leverage Value	.006	.290	.105	.088	19

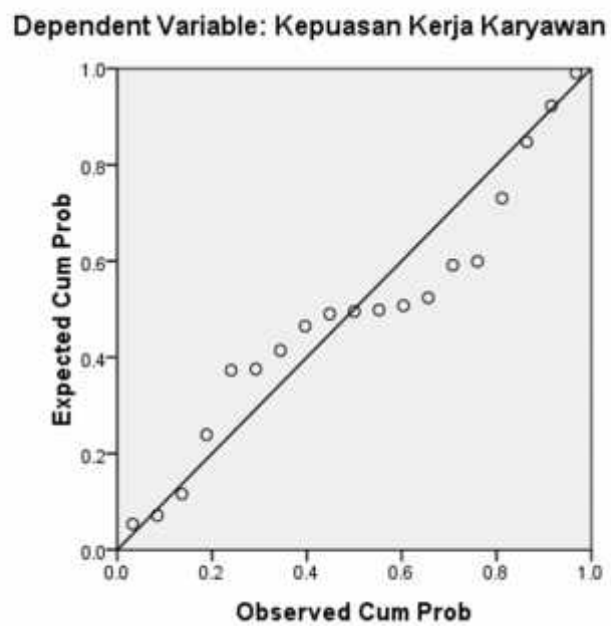
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Charts

Histogram

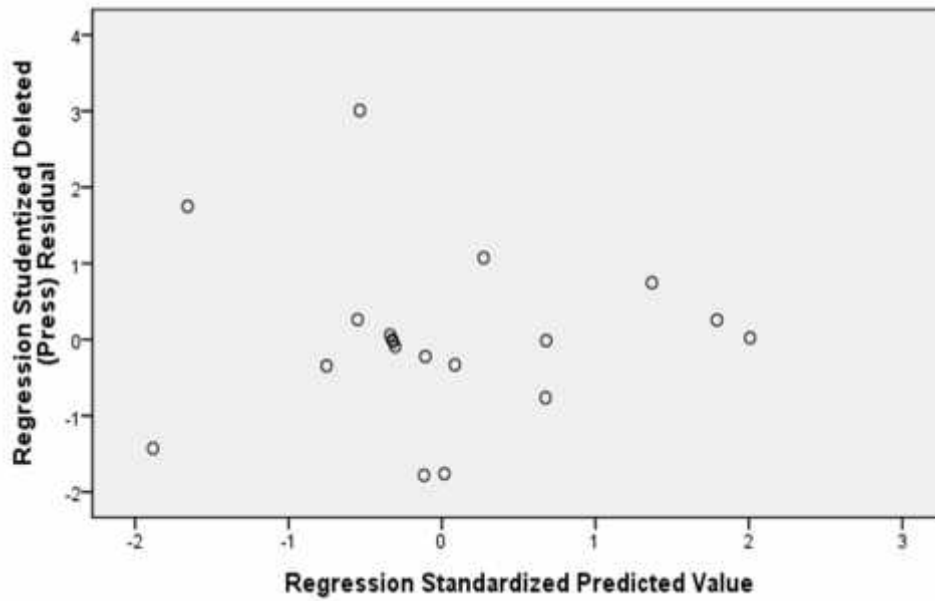


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		19
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.31257475
Most Extreme Differences	Absolute	.184
	Positive	.184
	Negative	-.155
Kolmogorov-Smirnov Z		.804
Asymp. Sig. (2-tailed)		.538

a. Test distribution is Normal.



Unggul Perdas & Corpocaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir : Bank SyariahMandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Jenjang : Strata I (S1)

Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd, M.Si
Dosen Pembimbing : Drs. Sugianto, MA

Nama Mahasiswa : Nurmala Fitri Sari
NPM : 1401280023
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Proposal : Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. BPRS Puduarta Insani Tembung.

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
5-12-2017	Bab I : Perbaiki LBM		
12-12-2017	Bab I : Oke		
19-12-2017	Bab II : Revisi Perbedaan di Penelitian Sebelumnya dan Hipotesis		
11-1-2018	Bab II : Oke Bab III : Perbaiki yang diminta		
12-1-2018	Aee		

Medan, 12 Januari 2018

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi
Manajemen Bisnis Syariah

(Isra Hayati, S.Pd, M.Si)

Dosen Pembimbing

(Drs. Sugianto, MA)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400

Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

Cerdas & Terpercaya

Surat ini agar disebutkan tanggalnya



**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL
PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH**

Pada hari ini Selasa , Tanggal 23 Januari 2018 M telah diselenggarakan Seminar Proposal Program Studi Manajemen Bisnis Syariah menerangkan bahwa :

Nama : Nurmala Fitri Sari
Npm : 1401280023
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Proposal : Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. BPRS Puduarta Insani Tembung

Disetujui/ Tidak disetujui

Item	Komentar
Judul	✓
Bab I	✓
Bab II	✓
Bab III	Hipotesis H ₂ ✓ H ₀ x Sumber in dikato x ₂ pengembangan Karir .
Lainnya	Hal 51 → Uji Reg Linier Berganda.
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, 23 Januari 2018

Tim Seminar

Ketua

Isra Hayati, S. Pd, M.Si

Sekretaris

Khairunnisa, MM

Pembimbing

(Drs. Sugianto, MA)

Pembahas

(Ainul Mardiyah, SP, M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 Fax. (061) 6623474, 6631003
 Website : www.umsu.ac.id Email : rektor@umsu.ac.id

Cerdas & Terpercaya

Harap surat ini agar disebutkan tanggalnya



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar Proposal Program Studi Manajemen Bisnis Syariah yang diselenggarakan pada tanggal 23 Januari 2018 M menerangkan bahwa :

- Nama : Nurmala Fitri Sari
- Npm : 1401280023
- Fakultas : Agama Islam
- Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
- Judul Proposal : Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. BPRS Puduarta Insani Tembung

Proposal dinyatakan sah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan Pembimbing

Medan, 23 Januari 2018

Tim Seminar

Ketua Program Studi

(Isra Hayati, S. Pd, M. Si)

Sekretaris Program Studi

(Khairunnisa, MM)

Pembimbing

(Drs. Sugianto, MA)

Pembahas

(Ainul Mardiyah, SP, M.Si)

Diketahui/ Disetujui

A.n Dekan
 Wakil Dekan I

Zailani, S.PdI, M.A



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM**

Jalan kaptem Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

menjawab surat ini agar disebutkan
dan tanggalnya



al : Permohonan Persetujuan Judul
pada : Yth Dekan FAI UMSU
Di
Tempat

21 Oktober 2017

Dengan Hormat
Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Nurmala Fitri Sari
Npm : 1401280023
Program Studi : Bisnis dan Manajemen Syariah
Kredit Kumalatif :
Megajukan Judul sebagai berikut :



Pilihan Judul	Persetujuan Ka. Prodi	Usulan Pembimbing & Pembahas	Persetujuan Dekan
Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di FAI Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.			
Analisis Pengaruh Kompensasi dan Motivai Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPRS Puduarta Insani Tembung.			
Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. BPRS Puduarta Insani Tembung.			

Demikian Permohonan ini Saya sampaikan dan untuk pemeriksaan selanjutnya saya ucapkan terima kasih.

Wassalam
Hormat Saya

(Nurmala Fitri Sari)

Keterangan :

- Dibuat rangkap 3 setelah di ACC :
1. Duplikat untuk Biro FAI UMSU
 2. Duplikat untuk Arsip Mahasiswa dilampirkan di skripsi
 3. Asli untuk Ketua/Sekretaris Jurusan yang dipakai pas photo dan Map

** Paraf dan tanda ACC Dekan dan Ketua Jurusan pada lajur yang di setujui dan tanda silang pada judul yang di tolak

Daftar Riwayat Hidup

Nama Lengkap : Nurmala Fitri Sari
Tempat, Tanggal Lahir : Medan, 18 Febuari 1996
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Pendidikan Terakhir : SMK Negeri 8 Medan
Alamat : Jl. Pasundan gg. Bahagia no. 64 C
No. Tlp/ Hp : 082364116941

Nama Orang Tua

Ayah : Abdul Ghani
Ibu : Sumiani
Alamat : Jl. Pasundan gg. Bahagia no. 64 C

Pendidikan

Tahun 2001-2002 : TK. Cenderamata
Tahun 2002-2008 : MIN Medan Petisah
Tahun 2008- 2011 : MTS Negeri 3 Medan
Tahun 2011-2014 : SMK Negeri 8 Medan
Tahun 2014-2018 : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Demikianlah daftar riwayat hidup ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



Nurmala Fitri Sari



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 Fax.(061) 6623474, 66311003

Website: www.umsu.ac.id E-mail: rektor@umsu.ac.id

Unggul, Cerdas & Terpercaya

Menjawab surat ini agar disebutkan
tanggalnya

Nomor : 70 / II.3/UMSU-01//F/2018
Lamp : -
Hal : *Surat Izin Riset*

Medan, 15 Jumadil Awal 1439H
2 Februari 2018M

Kepada Yth : Bapak/Ibu Ka. PT. BPRS Puduarta Insani Tembung

Di-
Tempat.

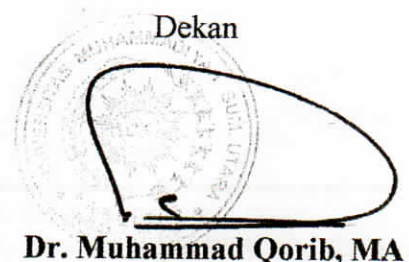
Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, dalam rangka penyusunan Skripsi Mahasiswa guna memperoleh Gelar Sarjana S1 di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (FAI UMSU) Medan, maka kami mohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan informasi data dan fasilitas seperlunya kepada Mahasiswa kami yang mengadakan Penelitian/Riset dan Pengumpulan Data dengan :

Nama : Nurmalita Fitri Sari
NPM : 1401280023
Semester : VIII (Delapan)
Fakultas : Agama Islam
Jurusan : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : **"Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. BPRS Puduarta Insani Tembung"**

Demikianlah hal ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih. Semoga Allah meridhoi segala amal yang telah kita perbuat. Amin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan

Dr. Muhammad Qorib, MA



Tembung : 21 Februari 2018 M/ 05 Jumadil Akhir 1439 H
Nomor : 073/DIR/PI/II/2017
Lampiran : -
Perihal : Izin Riset Mahasiswa

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Agama Islam UMSU
Jl. Kapten Muchtar Basri No. 3
Medan 20238

Assalamu'alaikum wr. wb.

Menunjuk surat Dekan Fakultas Agama Islam No. 70./II.3/UMSU-01/F/2018 tertanggal 29 Januari 2018 perihal Izin Riset, dengan ini kami sampaikan bahwa kami dapat memberi izin riset kepada mahasiswa:

Nama : **Nurmala Fitri Sari**
NPM : 1401280023
Semester : VIII (Delapan)
Fakultas/Jurusan : Agama Islam/Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : " *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT BPRS Puduarta Insani Tembung* ".

Selanjutnya kami minta mahasiswa tersebut mengikuti ketentuan sebagai berikut:

1. Mahasiswa tersebut diwajibkan menjaga kerahasiaan bank sesuai dengan Undang-Undang No. 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah;
2. Hasil penelitian tersebut digunakan khusus untuk keperluan akademik;
3. 1 (satu) copy hasil penelitian diserahkan kepada PT BPRS Puduarta Insani.

Demikian surat ini kami sampaikan, terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

PT BPRS Puduarta Insani

Mailiswarti, SE., MA
Direktur Utama



Unggul, Ganda & Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan
Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400
Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id
Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGANTAR

Dengan Hormat,

Dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. BPRS Puduarta Insani Tembung, maka saya mohon dengan hormat kepada Bapak/Ibu responden untuk bersedia menjawab beberapa pertanyaan/pernyataan dari angket atau kuesioner yang telah disediakan. Jawaban Bapak/Ibu diharapkan objektif artinya diisi apa adanya dan sebenar-benarnya.

Angket atau kuesioner ini hanya bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPRS Puduarta Insani Tembung. Bapak/Ibu tidak perlu takut atau ragu-ragu dan khawatir dalam memberikan jawaban yang sejujurnya, artinya semua jawaban yang Bapak/Ibu berikan adalah benar dan jawaban diminta adalah sesuai dengan kondisi yang Bapak/Ibu rasakan. Data dan identitas Bapak/Ibu akan dijamin kerahasiannya dan tidak akan dipublikasikan, dan jawaban Bapak/ Ibu akan dipergunakan untuk mendapatkan informasi terkait dengan penelitian yang saya lakukan.

Demikianlah pengantar ini saya buat atas bantuan dan kerja samanya saya sampaikan terimakasih kepada Bapak/ Ibu responden.

Hormat Saya


Nurnala Fitri Sari
1401280023

Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. BPRS Puduarta Insani Tembung

A. Petunjuk Pengisian Angket/ Kuesioner

1. Mohon bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu untuk menjawab seluruh pertanyaan/ pernyataan yang ada.
2. Bacalah dengan teliti pertanyaan/ pernyataan yang ada dan semua pertanyaan/ pernyataan harus dijawab.
3. Pilih salah satu jawaban dan berikan tanda *checklist* () dikolom yang telah disediakan pada jawaban yang dianggap paling benar dan sesuai dengan pendapatan Bapak/Ibu.

Keterangan jawaban sebagai berikut:

Jawaban	Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

B. Identitas Responden

1. No. Kuesioner :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Usia : 21 - 30 Tahun 31 – 40 Tahun
 41 – 50 Tahun > 50 Tahun
4. Pendidikan : SMA/ Sederajat D3
 S1 S2
 S3 Dan Lainnya
5. Lama Bekerja : < 1 Tahun 1 – 5 Tahun
 5 – 10 Tahun

6. Jabatan : Direksi Personalia
 Pimpinan Cabang Account Officer
 Internal Control Security
 Teller Accounting
 ADM Pembiayaan
 Customer Service
 Supervisor Operasional
 Supervisor Marketing

C. Daftar Pertanyaan Variabel Bebas

Variabel Penilaian Prestasi Kerja						
No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Hasil pekerjaan yang karyawan lakukan sesuai dengan kualitas kemampuan kinerja karyawan.					
2	Kualitas yang karyawan berikan kepada perusahaan sudah cukup baik dan sesuai dengan keinginan perusahaan					
3	Kuantitas yang saya hasilkan sesuai dengan target perusahaan					
4	Perusahaan selalu memberikan target pekerjaan kepada karyawannya.					
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih awal dari target yang ditentukan perusahaan.					
6	Waktu yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kemampuan kinerja karyawan					
7	Perusahaan selalu merencanakan biaya yang dibutuhkan karyawan dalam melakukan aktivitas kerja.					
8	Perusahaan sudah mencukupi kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan.					
9	Fasilitas pengawasan yang diberikan perusahaan sangat ketat untuk meninjau aktivitas pekerjaan karyawan					
10	Atasan selalu mengontrol pekerjaan karyawan agar tidak terjadi masalah dalam kinerjanya					

11	Sebaiknya pekerjaan yang berat dikerjakan dalam bentuk team kerja.					
12	Hubungan antar karyawan sangat berpengaruh dalam kepuasan kerja baik atasan maupun atar karyawan.					

Variabel Pengembangan Karir						
No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Karyawan yang telah mengikuti pendidikan secara berkala berhasil meningkatkan kualitas kerja baik.					
2	Pendidikan dapat mempengaruhi pola pikir karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya.					
3	Prestasi kerja yang tinggi dapat menentukan jabatan karyawan.					
4	Keahlian dan pengetahuan sangat menentukan prestasi kerja					
5	Kesetiaan karyawan terhadap perusahaan merupakan hal yang sangat penting					
6	Baiknya hasil kerja karyawan karena tingginya komitmen karyawan terhadap perusahaan.					
7	Pelatihan merupakan cara yang digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan					
8	Perusahaan harus mendukung karyawan untuk lebih maju dan berkembang dalam kinerjanya.					
9	Perusahaan harus cepat memberikan informasi karir kepada karyawan					
10	Semua karyawan berhak untuk mendapatkan pemberitahuan jabatan yang diinginkan perusahaan					
11	Perusahaan harus memberi penghargaan kepada karyawan sesuai dengan kinerjanya.					
12	Karyawan hanya membutuhkan imbalan yang sesuai dari pada promosi.					
13	Mutasi jabatan akan memberikan manfaat bagi diri karyawan untuk bekerja lebih giat.					
14	Mutasi sangat bermanfaat bagi perusahaan karena akan selalu mendapatkan sumber daya baru.					

D. Daftar Pertanyaan Variabel Terikat

Variabel Kepuasan Kerja Karyawan						
No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Perusahaan selalu memberikan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian karyawan.					
2	Pekerjaan yang diberikan perusahaan sangat menantang untuk saya kerjakan.					
3	Atasan selalu konsisten dalam menerapkan aturan-aturan bagi saya dan karyawan lainnya.					
4	Pengawasan yang diberikan perusahaan sangat terencana dengan baik.					
5	Pekerjaan yang baik diatur oleh manajemen yang terprogram dengan baik.					
6	Proses dalam pekerjaan bisa dilakukan dalam organisasi maupun individual untuk mencapai target yang diinginkan.					
7	Karyawan selalu diberikan kesempatan untuk menunjukkan keahliannya dalam bekerja.					
8	Perusahaan selalu memberikan ide-ide kepada karyawan dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja					
9	Perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standar yang berlaku					
10	Insentif yang diberikan perusahaan hanya diberikan kepada karyawan yang menunjukkan kinerja sesuai dengan target perusahaan.					
11	Jika seorang karyawan memiliki rekan kerja yang suportif dan bersahabat dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka.					
12	Atasan harus bersikap ramah-tamah kepada karyawan dan sebaliknya untuk dilakukan.					
13	Fasilitas yang dimiliki oleh perusahaan sangat lengkap untuk menjalankan kegiatan operasional perusahaan					
14	Kurangnya fasilitas tempat parkir yang diberikan perusahaan.					