

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SEMEN TONASA

Florida Dessy Putri Sanuddin

Alumnus Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta

A.M. Rosa Widjojo

Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Abstract

This study aimed to clarify whether the variable Job Satisfaction and Work Motivation significantly influence employee performance and to examine which variables are the dominant influence of the two variables job satisfaction and work motivation on employee performance . This research was conducted in PT Semen Tonasa . The sampling technique using purposive sampling method a total of 220 employees . Data collection method used is to give a questionnaire to employees according to the research conducted . Data were analyzed using the Quantitative Methods using five formulas Multiple Regression Analysis , correlation analysis , t-Tests , Test F and Test coefficient of determination (R²) with the help of software SPSS 18.0 for windows . Results showed that together job satisfaction and work motivation significantly influence employee performance . However , from the results of the t test , the variable job satisfaction has the most dominant effect when compared with work motivation . Correlation or relationship between Job Satisfaction and Motivation Work with Employee Performance PT . Cement Tonasa is equal to ($r = 0.365$) and the coefficient of determination or R-square is a figure of 0.133.

Keywords : *Job Satisfaction , Work Motivation and Employee Performance*

1. Pendahuluan

Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2000). Karyawan yang merasa tidak nyaman, kurang dihargai, serta tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki dalam bekerja secara otomatis tidak dapat berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Menurut studi Wahab (2012) kepuasan kerja pegawai tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti melakukan interaksi dengan teman sekerja, atasan, mengikuti aturan-aturan dan lingkungan kerja tertentu yang seringkali tidak memadai atau kurang disukai.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai

yang dianutnya, (Wahab, 2012). Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, maka semakin rendah pula tingkat kepuasan yang didapat. Setiap perusahaan sebenarnya membutuhkan suatu sistem kerja yang secara serius memperhatikan kepuasan kerja para karyawannya. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Wahab (2012) dalam studinya, bahwa karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Aspek–aspek yang dapat membentuk kepuasan kerja karyawan antara lain : faktor individual (umur, jenis kelamin, sikap pribadi terhadap pekerjaan), faktor hubungan antar karyawan (hubungan antara manajer dan karyawan, hubungan sosial antara sesama karyawan, sugesti dari teman sekerja, faktor fisik dan kondisi tempat kerja, emosi dan situasi kerja), faktor eksternal (keadaan keluarga, rekreasi, pendidikan). Aspek–aspek tersebut memberikan motivasi agar kepuasan kerja tercapai bagi karyawan.

Selain kepuasan kerja, perusahaan juga harus memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi itu adalah motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Orang tidak akan melakukan sesuatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut. Definisi motivasi dalam studi Wahab (2012), adalah suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Dari definisi tersebut dapat dicermati bahwa motivasi menjadi bagian yang sangat penting yang mendasari individu atau seseorang dalam melakukan sesuatu atau mencapai tujuan tertentu yang diinginkan.

Masalah motivasi pada perusahaan haruslah dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan–perusahaan modern dewasa ini menjadikan karyawan sebagai aset, bukan lagi hanya sebagai alat produksi semata. Untuk itu perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat karyawan merasa nyaman dan terpenuhi kebutuhannya, sehingga diharapkan motivasi mereka juga tetap terjaga untuk bersama sama mencapai visi dan misi perusahaan. Kondisi–kondisi kondusif itu dapat bermacam–berbagai macam, tergantung pada karakteristik setiap perusahaan. Tetapi secara umum diantaranya dapat berupa fasilitas yang disediakan, tingkat kesejahteraan yang memadai, jenjang karir yang jelas, peluang aktualisasi diri, kenyamanan dan keamanan dalam bekerja, jaminan hari tua dan lain lain.

Kepuasan kerja dan motivasi kerja diteliti apakah mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sukma Juwati Tajuddin (2012) di PT. Semen Tonasa karyawan merupakan aset utama bagi PT. Semen Tonasa. Mereka mempunyai pikiran, keinginan, status, latar belakang, pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen, yang terbawa dalam perusahaan. Selain itu mereka memiliki pengalaman, keahlian, pengetahuan, kemampuan dan keterampilan. Karyawan sangat penting bagi perusahaan dimulai dengan merekrut karyawan yang terbaik dibidangnya lalu kemudian menyediakan

sarana dan sumber daya yang diperlukan termasuk pelatihan - pelatihan komprehensif yang berkelanjutan, sehingga karyawan dapat terus mengembangkan kompetensi dan menghasilkan kinerja terbaik dibidangnya masing - masing. PT. Semen Tonasa juga telah mengembangkan sistem sumber daya manusia dengan memberikan imbalan jasa berupa pengembangan karier berbasis kinerja. Bekerja pada bidang tugas yang sama untuk waktu yang panjang akan mudah membuat karyawan merasa bosan. Rutinitas kerja yang monoton setiap harinya, pada suatu waktu pasti akan sampai pada titik kejenuhan, yang dapat mengakibatkan karyawan tidak dapat dengan maksimal mengeluarkan kemampuan yang dimiliki untuk kemajuan perusahaan, karena mungkin mereka tidak lagi mempunyai motivasi yang cukup untuk perlu melakukan itu. Posisi karyawan yang tidak akan berubah, bisa menyebabkan karyawan tidak lagi mempunyai minat dan kemauan untuk mengembangkan diri. Kondisi itu bila tidak disikapi dan dikelola dengan baik oleh Manajemen Sumber Daya Manusia di suatu perusahaan, akan dapat menjadi bumerang yang bisa merugikan perusahaan tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara simultan pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk menganalisis variabel manakah yang berpengaruh secara dominan diantara dua variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan motivasi kerja sehingga dapat mendorong motivasi karyawan dalam bekerja untuk mendapatkan hasil kinerja yang lebih baik lagi. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan bahan masukan untuk pengembangan dan pembinaan sumber daya manusia.

2. Kajian Teoritis dan Pengembangan Hipotesis

2.1 Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Menurut Wahab (2012) Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh tanggapan terhadap nilai intrinsik dan *extrinsic reward*. Yang dimaksud dengan nilai *intrinsic reward* yaitu timbulnya suatu perasaan dalam diri pegawai karena pekerjaan yang dilakukan. Yang termasuk dalam *extrinsic reward* adalah perasaan suka akan pekerjaannya, rasa tanggung jawab, tantangan dan pengakuan. *Extrinsic reward* adalah situasi yang terjadi diluar pekerjaan, misalnya karena bekerja dengan baik sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan, maka pegawai mendapatkan upah, gaji, dan bonus.

Teori kepuasan kerja dikemukakan dalam enam teori umum yang secara keseluruhan mencari landasan tentang proses perasaan seseorang terhadap kepuasan kerja, serta menggambarkan proses yang menentukan kepuasan kerja bagi setiap individu. Menurut Locke (1969) kepuasan atau ketidakpuasan dengan aspek pekerjaan tergantung pada selisih

(*discrepancy*) dengan apa yang dianggap telah didapatkan dan apa yang diinginkan (Parwanto & Wahyuddin, 2006). Seseorang akan merasa puas jika tidak ada selisih antara kondisi-kondisi yang diinginkan dengan kondisi aktual. Semakin besar kekurangan dan semakin banyak hal-hal penting yang diinginkan, semakin besar ketidakpuasan. Definisi kepuasan dalam studi Wahab (2012) adalah selisih antara banyaknya sesuatu yang “seharusnya ada” dan banyaknya “apa yang ada”. Konsepsi ini pada dasarnya sama dengan model Locke (1969), tetapi “apa yang seharusnya ada” menurut Locke berarti penekanan yang lebih banyak pada pertimbangan-pertimbangan yang adil dan kekurangan atas kebutuhan-kebutuhan karena determinan dari banyaknya faktor pekerjaan yang lebih disukai.

Studi Wanous dan Lawler dalam Wahab (2012) menemukan bahwa para pekerja memberikan tanggapan yang berbeda-beda menurut bagaimana kekurangan atau selisih itu didefinisikan. Keduanya menyimpulkan bahwa orang memiliki lebih dari satu jenis perasaan terhadap pekerjaannya, dan tidak ada “cara yang terbaik” yang tersedia untuk mengukur kepuasan kerja. Secara garis besar teori ketidaksesuaian menekankan pada selisih antara kondisi yang diinginkan dan kondisi aktual (kenyataan). Jika ada selisih antara keinginan dan kekurangan yang ingin dipenuhi dengan kenyataan yang didapat, maka individu menjadi tidak puas. Tetapi jika kondisi yang diinginkan dan kekurangan yang ingin dipenuhi ternyata sesuai dengan kenyataan yang didapat, maka individu tersebut akan merasa puas.

2.2. Motivasi Kerja

Perilaku seseorang dimulai dengan dorongan tertentu atau motivasi. Dapat diyakini bahwa pada dasarnya setiap manusia memiliki motivasi untuk melakukan pekerjaan. Menurut Barnes (1996), motivasi adalah sesuatu di dalam diri manusia yang memberi energi, yang mengaktifkan dan menggerakkan kearah perilaku untuk mencapai tujuan tertentu (Rivai, 2003). Motivasi kerja yang tinggi dari setiap karyawan sangat diperlukan guna peningkatan produktivitas perusahaan. Orang yang mempunyai motivasi tinggi akan terpacu untuk bekerja lebih keras dan penuh semangat karena mereka melihat pekerjaan bukan sekedar sumber penghasilan tetapi untuk mengembangkan diri dan berbakti untuk orang lain. Oleh karena itu, motivasi penting sebagai dorongan seseorang dalam menghasilkan suatu karya baik bagi diri sendiri maupun bagi perusahaan. Dengan dorongan motivasi mengacu pada dorongan yang baik dari dalam diri atau dari luar tubuh seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan dalam pencapaian tujuan (Daft, 2002).

Motivasi berasal dari *motive* atau bahasa latinnya, yaitu *movere*, yang berarti “mengerahkan”. Liang Gie mendefinisikan dalam bukunya Martoyo (1992) *motive* atau dorongan adalah suatu dorongan yang menjadi pangsak seseorang melakukan sesuatu atau bekerja. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi unit kerjanya, dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (*action atau activities*) dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidak seimbangan.

2.3 Kinerja Karyawan

Pada dasarnya kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbedabeda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Kinerja seseorang bergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Menurut Handoko (2000) kinerja adalah ukuran terakhir keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dari pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan karyawan dalam mempertanggung jawabkan pekerjaannya. Kinerja sangat penting untuk mencapai tujuan dan akan mendorong seseorang untuk lebih baik lagi dalam pencapaian tujuan. Untuk mengukur tingkat kinerja karyawan biasanya menggunakan *performance system* yang dikembangkan melalui pengamatan yang dilakukan oleh atasan dari masing-masing unit kerja dengan beberapa alternatif cara penilaian maupun dengan cara wawancara langsung dengan karyawan yang bersangkutan. Informasi yang diperoleh dari penilaian kinerja tersebut dapat digunakan bagi penyelia atau manajer untuk mengelola kinerja karyawan, mengetahui apa penyebab kelemahan maupun keberhasilan dari kinerja karyawan sehingga dapat dipergunakan sebagai pertimbangan untuk menentukan target maupun langkah perbaikan selanjutnya dalam mencapai tujuan badan usaha. Menurut Bernardin dan Russel (1993) dalam mengukur kinerja karyawan dipergunakan sebuah daftar pertanyaan yang berisikan beberapa dimensi kriteria tentang hasil kerja. Ada enam dimensi dalam menilai kinerja karyawan, yaitu :

1. Kualitas (*Quality*), yaitu hasil kerja keras para karyawan yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan sebelumnya. Jika hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut tinggi maka kinerja dari karyawan tersebut dianggap baik oleh pihak perusahaan atau sesuai dengan tujuannya. Ini berarti merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan proses pekerjaan atau hasil yang dicapai atas suatu pekerjaan mendekati adanya kesempurnaan.
2. Kuantitas (*Quantity*), yaitu hasil kerja keras karyawan yang bisa mencapai skala maksimal yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan. Dengan hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut maka kinerja dari para karyawan sudah baik. Jika *Quantity* merupakan jumlah yang diproduksi yang dinyatakan dalam nilai mata uang, Jumlah unit produk atau jumlah siklus aktivitas yang telah diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu (*Timeliness*), yaitu karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar waktu kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan bekerja sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan maka kinerja dari karyawan tersebut sudah baik. Oleh karena itu, dengan adanya *timeliness* yang merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan bahwa suatu pekerjaan dapat terselesaikan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan maka kinerja karyawan tersebut sudah baik.
4. Keefektifan Biaya (*Cost Effectiveness*), yaitu penggunaan sumber daya dari karyawan yang digunakan secara optimal dan efisien. Dengan adanya penggunaan sumber daya yang efisien dan efektif maka akan bisa mempengaruhi keefektifan biaya yang dikeluarkan oleh pihak perusahaan dan menghasilkan keuntungan yang maksimum. *Cost effectiveness* menunjukkan bahwa suatu tingkatan yang paling maksimal dari penggunaan sumber daya yang dimiliki

oleh badan usaha bertujuan untuk mendapatkan keuntungan yang maksimum.

5. Perlu Pengawasan (*Need for Supervision*), yaitu kemampuan karyawan dalam bekerja dengan baik, dengan atau tanpa ada pengawasan dari pihak perusahaan. Dengan atau tanpa ada pengawasan dari pihak perusahaan, para karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga kinerja dari karyawan akan mengalami peningkatan. Dengan adanya *need for supervision* yang merupakan tingkatan dari seorang karyawan yang dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa harus meminta bimbingan atau campur tangan penyelia maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri.
6. Hubungan Rekan Sekerja (*Interpersonal Impact*), yaitu perasaan karyawan pada harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya maka karyawan tersebut berusaha untuk mencapai hasil terbaik dalam pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, dengan rasa harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya diharapkan para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Dengan adanya *Interpersonal impact* yang merupakan suatu tingkatan keadaan dari karyawan yang dapat menciptakan suasana nyaman dalam bekerja, percaya diri, serta kerjasama antar rekan kerja menyebabkan tercipta peningkatan kinerja.

Dengan mengadakan penilaian kinerja diharapkan pimpinan dapat memantau kinerja dari para karyawan baik secara individu maupun sebagai suatu kesatuan kelompok kerja. Untuk itu seorang pemimpin diharapkan dapat menetapkan kriteria penilaian yang jelas serta obyektif sehingga penilaian yang dilakukan memperoleh hasil yang akurat dalam setiap aktivitas pekerjaan yang dinilai. Untuk penilaian kinerja yang efektif maka dilakukan penilaian kinerja secara spesifik dalam setiap aktivitas pekerjaan sehingga diharapkan dapat memberikan umpan balik bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

2.4 Hubungan Kepuasan Kerja, Motivasi dan Kinerja

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wahab (2012) menunjukkan bahwa kepuasan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo dan Wahyuddin (2003) yang berjudul "Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Riyadi Palace Hotel di Surakarta" bahwa motivasi lebih besar pengaruhnya daripada kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja.

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja lebih tepat disebut "mitos manajemen" dan sulit untuk menetapkan ke arah mana hubungan sebab akibat di antara keduanya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Susanto (2008) yang berjudul "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Gaji terhadap Kinerja Karyawan perusahaan Genteng Press PT. SGN" menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Namun dari berbagai penelitian lainnya ditemukan bukti bahwa organisasi yang memiliki karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas (Robbins, 2007).

Penelitian yang dilakukan oleh Listianto dan Setiaji (2007) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu Prasetyo dan Wahyuddin (2003) juga mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian terdahulu,

hubungan antara motivasi dan kinerja berbanding lurus, artinya bahwa semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi. Motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Seperti yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang akan mempengaruhi kinerja seseorang. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ekaristi Susanto (2008) menemukan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dan penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Efendi (2007) juga dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja individual. Hal ini dapat dikatakan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja seseorang. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahab (2012) menemukan bahwa secara parsial kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula dengan hasil dari penelitian Agustian (2001) yang menunjukkan bahwa kepuasan dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka, berdasarkan pada uraian di atas, hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Kepuasan kerja memiliki pengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan

H2 : Motivasi kerja memiliki pengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan

3. Metode Penelitian

3.1 Lokasi, Objek, dan Sampel Penelitian

Lokasi penelitian pada PT. Semen Tonasa, Kantor Pusat Pangkep Sulawesi Selatan. Obyek penelitian adalah menganalisis bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa (persero) Pangkep Sulawesi Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Semen Tonasa Pangkep Sulawesi Selatan yang berjumlah 220 orang. Menurut Sugiyono (2005) sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, yang mana adalah merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Berdasarkan jumlah populasi di atas, maka untuk menentukan ukuran sampel dari 220, maka penelitian ini akan menggunakan Rumus Slovin. Rumusnya adalah (Kriyantono, 2008):

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir, misalnya 1%, 2%, 3%, 4%, 5% atau 10%. (Umar, 2002: 134).

Di penelitian ini jumlah populasi adalah 220, dan taraf kesalahan yang ditolerir dalam penelitian ini digunakan sebesar 10%. Sehingga jumlah sampel yang akan digunakan adalah :

$$n = \frac{220}{1 + 220(0,1)^2}$$

$N = 68,75$ dibulatkan menjadi 69 responden.

Pemilihan sampel untuk penelitian ini dilakukan secara *Purposive Sampling* yaitu populasi yang dijadikan sampel adalah populasi yang memenuhi kriteria tertentu dengan tujuan agar sampel yang diambil dapat lebih representatif dengan kriteria yang telah ditentukan. Kriteria yang digunakan dapat berdasarkan pertimbangan (*judgment*) tertentu atau jatah (*quota*) tertentu (Kuncoro, 2009).

3.2. Variabel Penelitian

Di dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*) yang sering juga disebut variabel stimulus atau predictor. Variabel bebas adalah variabel yang menjadi sebab perubahan yang akan menjelaskan atau mempengaruhi secara positif maupun negatif variabel tidak bebas di dalam pola hubungannya. Yang menjadi variabel bebas dalam penelitian berupa kepuasan kerja dan motivasi kerja. Kedua, variabel terikat (*dependent variable*). Variabel terikat adalah variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah kinerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Motivasi berasal dari *motive* atau bahasa latinnya, yaitu *movere*, yang berarti “mengerahkan”. Liang Gie mendefinisikan dalam Martoyo (1992) bahwa *motive* adalah suatu dorongan yang menjadi pangsak seseorang melakukan sesuatu atau bekerja. Selanjutnya, kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan dalam periode tertentu yang bersifat individual. Setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda – beda dalam mengerjakan tugas dalam pekerjaannya. Hasil pekerjaan karyawan akan baik dan sesuai dengan target yang ditetapkan jika karyawan merasa aman dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

3.3. Metode Pengumpulan Data

Riset lapangan, yaitu meneliti langsung obyek yang diteliti dengan cara melakukan wawancara kepada pihak – pihak yang terkait dengan masalah yang sedang dibahas serta

menyebarkan kuisioner kepada karyawan. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Uji validitas digunakan untuk menguji seberapa cermat suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (*corrected item total correlation*) yang penyelesaiannya dilakukan dengan menggunakan program SPSS 18.0. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara *rhitung* dengan *rtabel*.

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala-gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Uji reliabilitas dilakukan terhadap pertanyaan yang telah valid dengan melihat nilai *Cronbach Alpha*. Secara umum keandalan dalam kisaran > 0,40 s/d 0,60 cukup baik, > 0,60 s/d 0,80 baik, serta dalam kisaran > 0,80 s/d 1.00 dianggap sangat baik. (Santoso, 2001).

4. Analisis dan Pembahasan

Penelitian ini menggunakan analisis kualitatif dan analisis kuantitatif. Analisis kualitatif adalah suatu analisis di mana data yang diperoleh mengenai objek penelitian yang merupakan data kualitatif dianalisis berdasarkan perbandingan antara teori dari literatur dengan kenyataan yang diperoleh penulis selama penelitian dilakukan. Dengan metode penelitian yaitu deskriptif untuk melihat/menggambarkan bagaimana kepuasan kerja dan motivasi kerja dalam upaya mewujudkan kinerja karyawan pada perusahaan dengan membandingkan keadaan yang sebenarnya terjadi.

Analisa Regresi Berganda digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dengan analisa yang digunakan analisa regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS 18.0 maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 .x_1 + b_2 .x_2$$

Di mana :

Y = Kinerja karyawan

a = Bilangan Konstanta

b_1 = Koefisien regresi *kepuasan kerja*

b_2 = Koefisien regresi *motivasi kerja*

x_1 = Kepuasan kerja

x_2 = Motivasi kerja

Selanjutnya, dilakukan analisis korelasi yang berarti hubungan. Analisis korelasi yaitu suatu analisis yang digunakan untuk melihat hubungan antara dua variabel Nugroho (2005), uji korelasi tidak membedakan jenis variabel (tidak ada variabel terikat maupun bebas). Digunakan

untuk mengetahui keeratan hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan yang bisa ditentukan dengan klasifikasi koefisien korelasi yang digunakan dimana nilai korelasi dapat dikelompokkan sebagai berikut Nugroho, (2005):

0,41 s/d 0,70 korelasi keeratan kuat,

0,71 s/d 0,90 sangat kuat

0,91 s/d 0,99 sangat kuat sekali

jika 1 berarti sempurna.

Nilai koefisien korelasi diperoleh melalui pengolahan data hasil kuisisioner dengan menggunakan program SPSS 18.0. Selanjutnya dilakukan Uji statistik T dalam penelitian ini pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Uji F juga digunakan untuk menentukan apakah secara serentak variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat dengan baik atau apakah variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengetahui berapa persen variasi variabel terikat dapat dijelaskan oleh variasi variabel bebas. Nilai R^2 ini terletak antara 0 dan 1. Bila nilai R^2 mendekati 0, berarti sedikit sekali variasi variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas. Jika nilai R^2 bergerak mendekati 1 berarti semakin besar variasi variabel terikat yang dapat diterangkan oleh variabel bebas jika ternyata dalam perhitungan nilai R^2 sama dengan 0 maka ini menunjukkan bahwa variabel terikat tidak bisa dijelaskan oleh variabel bebas.

Subyek atau responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT Semen Tonasa. Kuesioner yang disebar dalam penelitian ini sebanyak 100 buah. Adapun alasan pengambilan sampel sebanyak 100 buah adalah berdasarkan perhitungan dengan rumus bahwa jumlah sampel terkecil yang mampu mewakili populasi (220) orang yakni minimal 69 orang. Dari 100 buah kuesioner yang disebar, ternyata jumlah yang kembali dan dapat digunakan hanya 70 kuesioner. Berdasarkan hal tersebut, maka *respon rate* pengembalian kuesioner sebesar 70%.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan secara simultan pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Tonasa dan untuk mengetahui variabel manakah yang berpengaruh secara dominan diantara dua variabel Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Tonasa.

Setelah kuesioner terkumpul langkah awal yang dilakukan adalah melakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *try out* terpakai, *try out* terpakai atau uji-coba terpakai. Hadi (2000) menjelaskan bahwa dalam *try out* atau uji-coba terpakai hasil uji-cobanya langsung digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dan tentu saja hanya data dari butir-butir yang sah saja yang dianalisis. Adapun kelebihan dari *try out* terpakai adalah cara pengambilan datanya hanya sekali dan hasil uji-cobanya langsung digunakan untuk menguji hipotesis sementara itu, kelemahan metode ini adalah jika ditemukan banyak butir yang gugur maka harus dilakukan penyebaran ulang. Hal ini berarti bahwa item uji-coba skala dalam penelitian ini bersamaan dengan pelaksanaan penelitian yang sesungguhnya atau dengan maksud bahwa subyek yang dijadikan uji coba juga dipakai sebagai subyek penelitian.

Uji validitas dan reliabilitas ini dilakukan dengan tujuan untuk memperkecil bias pada proses pengumpulan data yang disebabkan oleh alat ukur variabel (kuesioner). Uji validitas alat ukur penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi *product moment*. Suatu instrumen dinyatakan valid jika memiliki nilai r hitung $>$ r tabel, karena daerah penerimaan kriteria valid hanya pada sisi positif saja nilai r tabel pada penelitian ini menggunakan satu sisi dan sesuai dengan petunjuk buku dari Santoso (2002) untuk mencari nilai r tabel dengan rumus $(df) n - 2$ atau $70 - 2 = 68$ adalah sebesar 0,155. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa terdapat 13 item pertanyaan kepuasan kerja yang valid, 11 butir item pernyataan motivasi kerja yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja dinyatakan valid, dan 5 item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah valid.

Setelah diketahui bahwa alat ukur atau kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian ini telah valid, langkah selanjutnya adalah pengujian reliabilitas guna menguji konsistensi internal pada butir yang valid dalam suatu variabel. Suatu alat ukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Sesuai dengan ketentuan pada bagian sebelumnya yang menunjukkan bahwa dalam riset ini peneliti menggunakan acuan dari Hair *et al.*, (1998) yang menyatakan bahwa suatu instrumen dinyatakan andal jika memiliki nilai koefisien *Alpha Cronbach's* lebih dari 0,70. Adapun ringkasan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan adalah Kepuasan kerja $\alpha = 0,783$, Motivasi kerja $\alpha = 0,704$, kinerja karyawan $\alpha = 0,770$

Pengujian pengaruh kepuasan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep digunakan model analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian tersebut diuraikan sebagai berikut:

1. Nilai R menunjukkan hubungan berganda antara kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,365.
2. Nilai R square (R^2) menunjukkan bahwa kemampuan variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja menjelaskan perubahan kinerja karyawan sebesar 0,133 atau 13,3% dan sisanya yakni 86,7% kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel lain selain variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja.
3. Hasil uji F diketahui memiliki nilai F hitung sebesar 5,142 dan nilai signifikansi sebesar 0,004, karena nilai signifikansi uji F sebesar $0,008 < 0,05$ berarti bahwa model yang menjelaskan pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ini diterima (*fit*). Hal ini dapat diartikan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Untuk melihat pengaruh masing-masing variabel yang terdiri dari kepuasan kerja dan motivasi kerja digunakan uji t . Hasil uji t dijabarkan sebagai berikut:

1. Variabel kepuasan kerja diketahui memiliki nilai t hitung sebesar 1,991 dan nilai signifikansi sebesar 0,051, karena nilai signifikansi uji t sebesar $0,051 > 0,05$ berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, akan tetapi jika menggunakan alpha 10% (0,10), maka nilai signifikansi uji t sebesar $0,051 < 0,10$ berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

2. Variabel motivasi kerja diketahui memiliki nilai t hitung sebesar 1,490 dan nilai signifikansi sebesar 0,141, karena nilai signifikansi uji t sebesar $0,141 > 0,05$ berarti bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian temuan data dari hasil perhitungan 70 responden di atas, maka rumusan masalah pertama yang berbunyi “Apakah Variabel Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Tonasa?” dalam penelitian ini sesuai hasil uji F yaitu diketahui bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan dan motivasi kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja karyawan. Saat karyawan memiliki kepuasan kerja serta memiliki motivasi yang tinggi maka secara otomatis kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Hal ini dapat diartikan bahwa saat karyawan memiliki keadaan emosional yang menyenangkan pada pekerjaan mereka dan memiliki dorongan yang menjadi yang kuat untuk bekerja maka hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut menjadi semakin baik. Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis 1 (H1) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa” dalam penelitian ini terdukung.

Rumusan masalah yang kedua menyatakan bahwa diantara dua variabel Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja, variabel manakah yang berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa?”. Dari hasil perhitungan uji t diketahui bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang paling dominan jika dibandingkan dengan motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa keadaan emosional yang menyenangkan pada pekerjaan karyawan yang lebih berpengaruh daripada dorongan atau motivasi yang kuat saat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Efendi (2007) juga dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja individual. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, hipotesis 2 (H2) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa” dalam penelitian ini tidak terdukung.

Adapun alasan mengapa H2 dalam penelitian ini tidak terdukung karena berdasarkan statistik deskriptif yang merujuk pada nilai rata-rata hitung pada masing-masing variabel motivasi memiliki nilai lebih rendah (3.8584) daripada variabel kepuasan kerja (3.9527). Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang lebih dominan jika dibandingkan dengan motivasi kerja. Berdasarkan hasil tersebut, maka pihak manajemen khususnya bagian MSDM jika ingin meningkatkan kinerja karyawannya dapat melalui peningkatan kepuasannya. Penelitian yang dilakukan oleh Wahab (2012) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbeda dengan penelitian ini yang menyatakan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang paling dominan jika dibandingkan dengan motivasi kerja.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepuasan dan motivasi kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja karyawan, tetapi jika dilihat secara parsial ternyata kepuasan dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi jika nilai toleransi

kesalahan dalam perhitungan menjadi 10%, kepuasan ternyata berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan jika dilihat dari besar sumbangan atau nilai beta (B) ternyata kepuasan yang lebih dominan dari pada motivasi kerja. Secara teori seharusnya motivasi kerja yang lebih berpengaruh terhadap kepuasan kerja, karena motivasi merupakan suatu motor penggerak bagi setiap individu dan mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu termasuk bekerja. Akan tetapi, dalam penelitian ini ternyata kepuasan kerja yang lebih berpengaruh. Hal ini dapat terjadi karena pihak manajemen PT. Semen Tonasa telah mampu menimbulkan kepuasan kerja karyawan terutama dari gaji serta hubungan sesama karyawan, hal ini dibuktikan dalam penelitian ini bahwa kepuasan kerja yang lebih dominan daripada motivasi kerjanya. Hasil ini juga menjelaskan bahwa sebenarnya pihak manajemen PT. Semen Tonasa belum mampu mengoptimalkan motivasi kerja pada karyawannya.

5. Penutup

Berdasarkan hasil perhitungan dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan dan motivasi kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja. Hasil perhitungan uji t diketahui bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang paling dominan jika dibandingkan dengan motivasi kerja (Alpha 10%).

Penelitian ini memberikan hasil bahwa peningkatan kepuasan kerja dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, tetapi peningkatan kepuasan kerja memiliki efek yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan motivasi kerja. Berdasarkan hal tersebut, maka pihak MSDM diharapkan lebih memfokuskan pada peningkatan kepuasan kerjanya. Bagi calon peneliti yang tertarik meneliti tentang peningkatan kinerja karyawan diharapkan untuk menambahkan variabel lain selain kepuasan kerja dan motivasi kerja.

Daftar Referensi

- Agustian, F. (2001). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap karyawan (Studi Kasus pada PT. Pusri PPD)*, Tesis. Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro Semarang (tidak dipublikasikan).
- Adam, C.E. (1960). Studies on Prenatal Mortality in the Rabbit, *Oryctolagus Cuniculus*: The Amount and Distribution of Loss Before and After Implantation. *J. Endocrinology*, 19: 325-344.
- Bernardin, H.J., and Rusell, JEA. (1993). *Human Resources Management*. New York: Mc. Graw Hill, inc.,
- Daft, R.L. (2002). *Management*, Sixth Edition. South-Western Cengage Publisher.
- Dessler, G. (1986). *Manajemen Personalia* (Terjemahan Moh. Masud). Jakarta: Erlangga.
- Efendi, D. (2007). *Pengaruh kepuasan kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Individual: Studi Empiris Wirausaha Wanita di Kabupaten Ponorogo*. Diakses dari www.unmuh-ponorogo.org.

- Edhi, P. dan Wahyuddin. (2003). *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Riyadi Palace Hotel di Surakarta*. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta. Tidak dipublikasikan.
- Griffin, R.W. (1998). *Management: Managing Total Quality*. Houghton Mifflin Company, USA.
- Handoko, T.H., (2000), *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi II, Cetakan Keempat Belas, BPFE, Yogyakarta.
- Hadi, S., (2000), *Seri Program Statistik-Versi 2000: Manual SPS Paket Midi*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Kuncoro, M. (2009). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Erlangga.
- Kriyantono. (2008). *Teknis Praktis Riset Komunikasi; disertai contoh praktis riset media, public relations, advertising, komunikasi organisasi, komunikasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Listianto, T. dan Bambang, S. (2007). *Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan (Studi Kasus Di Lingkungan Pegawai kantor PDAM Kota Surakarta)*. Diakses dari: <http://www.damandiri.or.id>.
- Martoyo, S.D. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Martoyo, S. (1992). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta BPFE.
- Mangkunegara, A.P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mas'ud, F. (2004). *Survei Diagnosis Organisasional*, Cetakan 4. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Maslow, A. (1984). *Motivasi dan Kepribadian*. Jakarta: Pustaka Binangan Prestindo.
- Nitisemito, A.S. (1996). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nugroho, A. (2005). *Strategi Jitu Memilih Metode Statistic Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta ; Andi.
- Robbins, S. P. dan Judge T.A. (2001). *Organizational Behavior* (terjemahan), Edisi 12. Jakarta: Salemba 4.
- Robbins, S.P. (2007), *Organizational Behavior*, 12th . New Jersey: Prentice Hall.
- Santoso, S. (2002). *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sri Susilo, Y., Wisnu, I.F., dan Sigit Utomo, Y.B. (2010). *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian dan Skripsi*, Edisi Revisi. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Atma Yaya Yogyakarta.
- Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (1999). *Statistik Non-parametrik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono dan Wibowo, E. (2004). *Statistika Untuk Penelitian dan Aplikasinya dengan SPSS 10,0 for Windows*, Bandung: Alfabeta.
- Susanto, L.G. (2008). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Gaji terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi, `Semarang: Universitas Katolik Soegijapranata. Tidak dipublikasikan.
- Tajuddin, S.J. (2012). *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan terhadap Promosi Jabatan pada PT. Semen Tonasa Kan. Pangkep*. Skripsi. Makassar: Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin. Tidak dipublikasikan

- Wahab, R.B. (2012). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri*. Skripsi, Makassar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin. Tidak dipublikasikan.
- Wahyuddin, M. dan Parwanto. (2002). *Pengaruh Faktor – faktor Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi IMKA di Surakarta*. Tesis. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Veithzal, R. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.