PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. GALAMEDIA BANDUNG PERKASA

Ine Nuraeni
21211057

Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Komputer Indonesia

ABSTRACT

Assessment of the achievements of the work is a way to measure our achievements, contributions, and performance on the company to improve employee job satisfaction. So also with the involvement of the work, the work is the description of the involvement of employees to actively participate in the work. As for the phenomenon that there is often an employee for work not just in time when work and home is not in accordance with the hours/time has been determined, it makes employees less discipline and the absence of participating employees in the company's activity due to relationships with other employees did not go well, it makes participation in the activities of the company are not performed by the employees. Things above led to an assessment of the achievements of the work and the involvement of interns in the company. The research aims to know the influence of assessment work achievement and engagement work and job satisfaction of the employees partially.

Results of the study concluded that the assessment of the achievements of the work included in the classification of the good work involvement, including in the classification is quite good, and job satisfaction is included in the classification is quite satisfied. Assessment of the work achievement effect on job satisfaction. Work involvement influence on job satisfaction are partial. The influence of assessment work achievement against the more dominant than job satisfaction influence engagement work towards the satisfaction of karja employees, It can be concluded that it is more effective at increasing the job satisfaction of employees through assessment of the achievements of the work.

Keywords: *Assessment Of The Achievements Of The Work, Job Satisfaction, Job Involvement*

I Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Penelitian

Era globalisasi yang sarat dengan kemajuan teknologi dan perkembangan dalam segala bidang memaksa setiap perusahaan memikirkan dan melakukan resolusi baru untuk dapat memenuhi tuntunan perkembangan zaman. Salah satu usaha yang banyak dilakukan

oleh perusahaan di Indonesia untuk dapat memenuhi tuntutan perkembangan zaman adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang terlibat dalam kegiatan perusahaan. Usaha peningkatan sumber daya manusia ini dianggap penting oleh setiap perusahaan karena sesungguhnya sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan asset berharga perusahaan yang memiliki peran sentral dalam menggerakkan roda perkembangan dan laju produktivitas perusahaan (Admin, 2007).

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja ia akan berupaya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya (Rita,2002).

Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang penerbitan surat kabar PT. Galamedia Bandung Perkasa berusaha meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja, tetapi dalam nyatanya didalam bekerja karyawan belum mendapatkan kepuasan dalam bekerja dengan optimal. Dapat dilihat dari hasil wawancara dengan Gatot Sugiharto salah satu karyawan di PT. Galamedia Bandung Perkasa bagian *Redaksi* menyatakan bahwa kepuasan kerja belum optimal disebabkan karena tidak adanya kerja sama dengan rekan kerja, gaji yang diberikan belum sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan, dan persaingan antara karyawan yang cukup kuat untuk mendapatkan kesempatan dalam menempati sebuah jabatan, hal ini menyebabkan kondisi pekerjaan menjadi tidak nyaman dan dapat menyebabkan kepuasan kerja karyawan belum optimal.

Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan sesorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Veithzal Rivai, 2009:275), hal ini menggambarkan kepuasan karyawan dalam bekerja bergantung pada penilaian prestasi kerja.

Dalam penilaian prestasi kerja kemampuan memimpin dan kedisiplinan karyawan di PT. Galamedia Bandung Perkasa menjadi sorotan dari berbagai pihak, hasil wawancara dengan Karmilah salah satu karyawan di PT. Galamedia Bandung Perkasa bagian *Tax, Spv* menyatakan bahwa kurangnya kedisiplinan karyawan yang disebabkan kurangnya dorongan dari atasan kepada bawahannya untuk lebih disiplin menjadikan karyawan lebih bermalas-malasan dan ketidakhadiran karyawan tanpa keterangan sering dilakukan oleh karyawan itu sendiri, dan kemampuan pemimpin yang kurang memberi motivasi kepada bawahannya untuk lebih berkontribusi pada perusahaan hal ini dapat menyebabkan penilaian prestasi kerja menjadi kurang baik.

Selain penilaian prestasi kerja faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kerterlibatan kerja, kurangnya keiikut sertaan karyawan dalam kegiatan perusahaan adalah salah satu penyebabnya. Dapat dilihat dari hasil wawancara dengan Saepudin salahsatu karyawan di PT. Galamedia Bandung Perkasa bagian *billing connector* menyatakan bahwa keikutsertaan karyawan dalam kegiatan perusahaan tidak dilakukan oleh karyawan dikarenakan hubungan karyawan dengan karyawan lainnya tidak baik dan juga tidak ada motivasi dari atasan untuk mengikutsertakan karyawan dalam kegiatan perusahaan sehingga menyebabkan keterlibatan kerja karyawan menjadi kurang baik.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana penilaian prestasi kerja pada PT Galamedia Bandung Perkasa.
2. Bagaimana keterlibatan kerja pada PT Galamedia Bandung Perkasa.
3. Bagaimana kepuasan kerja karyawan pada PT Galamedia Bandung Perkasa.
4. Apakah terdapat pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Galamedia Bandung Perkasa.
5. Apakah terdapat pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah mengumpulkan data dan berbagai informasi terkait dengan penilaian prestasi kerja dan keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui penilaian prestasi kerja pada PT Galamedia Bandung Perkasa.
2. Untuk mengetahui keterlibatan kerja pada PT Galamedia Bandung Perkasa.
3. Untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan pada PT Galamedia Bandung Perkasa.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Galamedia Bandung Perkasa.
5. Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Galamedia Bandung Perkasa.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

1. Bagi Manajemen

   Memberikan informasi mengenai melakukan penilaian prestasi kerja dan motivasi terhadap kepuassan kerja karyawan sehingga dapat digunakan sebagai bahan acuan pengambilan keputusan dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi Seluruh Karyawan

   Memberikan informasi tentang penilaian prestasi kerja dan keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat digunakan sebagai umpan balik dalam menghasilkan kepuasan kerja karyawan

1.4.2 Keguanaan Akademis

1. Memberikan referensi tentang keterkaitan antara penilaian prestasi kerja dan keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang ingin mengkaji lebih dalam bidang yang sama.

II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Penilaian Prestasi Kerja

2.1.1.1 Pengertian Penilaian Prestasi Kerja

Prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Menurut Hasibuan (1995:105), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Moh. As'ud (1995:47), prestasi kerja sebagai kesuksesan seseorag dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

2.1.1.2 Faktor Penilaian Prestasi Kerja

Ukuran terakhir keberhasilan dari suatu departemen personalia adalaah prestasi kerja, karena baik perusahaan itu sendiri maupun karyawan memerlukan umpan balik atas upayanya masing-masing, maka mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja Menurut Heidrahman dan Suad Husnan (1990:126), faktor-faktor prestasi kerja yanag perlu dinilai sebagai berikut :

a. Kuantitas Kerja
   Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu di perhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat di selesaikan.
b. Kualitas Kerja
   Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan hasil kerja.
c. Keandalan
   Dapat atau tidaknya karyawan diandalkan adalah kemampuan memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan dan kerjasama
d. Inisiatif
   Kemampuan mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan.
e. Kerajinan
   Kesediaan melakukan tugas tanpa adanya paksaan dan juga yang bersifat rutin.
f. Sikap
   Perilaku karyawan terhadap perusahaan atau atasan atau teman kerja
g. Kehadiran
   Keberadaan Karyawan ditempat kerja untuk berkerja sesuai dengan waktu/jam kerja yang telah ditentukan.

2.1.1.3 Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Oleh karena itu kegunaan penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut

a. Perbaikan Prestasi Kerja
   Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat membetulakan kegiatan-kegiatan mereka.
b. Penyesuaian-Penyesuaian Kompensasi
   Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambilan keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
c. Keputusan-Keputusan Penempatan
   Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.
d. Kebutuhan-Kebutuhan Latihan dan Pengembangan
   Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukan kebutuhan latihan. Demikian juga, prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.
e. Perencanaan dan Pengembangan Karier
   Umpan balik prestasi kerja mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.
f. Penyimpngan-Penyimpaangan Proses Staffing
   Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.
g. Ketidak akuratan Informasional
   Prestasi kerja yang jelek memungkinkan menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen lain system informasi manajemen personalia. Akibatnya keputusan-keputusan yang diambil menjadi tidak tepat.
h. Kesalahan-Kesalahan Desain Pekerjaan
   Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.
i. Kesempatan Kerja yang Adil
   Penilaian Prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.
j. Tantangan-Tantangan Eksternal
   Kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor diluar lingkungan kerja seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah-masalah pribadi lainnya. Dengan penilaian prestasi, departemen personalia mungkin dapat menawarkan bantua. (T. Hani Handoko, 1987:135-136)

2.1.1.4 Indikator Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Gary Dessler (2009), ada beberapa indikator dalam Penilaian Kinerja (Prestasi Kerja), indikator tersebut adalah sebagai berikut :

a. Kualitas kerja adalah akuransi, ketelitian, dan bisa diterima atas pekerjaan yang dilakukan .
b. Produtivitas adalah kuantitas dan efesiensi kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu.
c. Pengetahuan pekerjaan adalah keterampilan dan informasi praktis/teknis yang digunakan pada pekerjaan.
d. Bisa diandalkan adalah sejauh mana seorang karyawan bisa diandalkan atas penyelesaian dan tindak lanjut tugas.
e. Kehadiran adalah sejauh mana karyawan tepat waktu, mengamati periode istirahat/makan yang ditentukan dan catatan kehadiran secar keseluruhan.
f. Kemandirian adalah sejauh mana pekerjaan yang dilakukan dengan atau tanpa pengawasan.

2.1.1.5 Dimensi Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja dapat terpenuhi apabila penilaian mempunyai hubungan dengan pekerjaan *(job related)* dan adanya standar pelaksanaan kerja *(performance standar)*. Agar penilaian dapat dilaksanakan secara efektif, maka standar penilaian hendaknya berhubungan dengan hasil-hasil yang diinginkan setiap pekerja (Notoatmadjo, 1992:133).

Dimensi penilaian sifat dan karakteristik pekerjaan yang digambarkan kedalam bentuk perilaku yang dapat diukur tersebut dapat diklasifikasikan menurut penjelasan maupun contoh yang diambil dari beberapa sumber bacaan, antara lain:

1. *Ahmad S. Ruky* dalam bukunya *Sistem Manajemen Kinerja (2002: 47-48)* menyebutkan bahwa ada enam karakteristik kepribadian atau disebut juga bekerja di perusahaan, yaitu : teliti, akurat, taat aturan dan prosedur, gesit/cepat, penuh konsentrasi, dan ramah/sopan.

2. *Gomez-Mejia, Balkin, dan Cardy*, dalam bukunya *Managing Human Resource (2001:229)* menyebutkan empat karakteristik, yaitu: *decisiveness* (ketegasan), *reliability* (dapat dipercaya/diandalkan), *energy* (kekuatan/daya kerja), dan *loyality* (loyalitas).

3. *Noe, A. er.al., (2000:286)* didalam bukunya *Human Resource Management* menyebutkan ada sepuluh faktor penilaian terkain dengan dimensi prestasi kerja: *knowledge* (pengetahuan), *communication* (komunikasi), *judgment* (keputusan), *managerial skill* (keterampilan manajerial), *quality performance* (kualitas prestasi kerja), *teamwork* (kerja sama), *interpersonal skill* (keterampilan hubungan antar karyawan), *initiative* (inisiatif), *creativy* (kreatifitas), *problem solving* (pemecahan masalah).

2.1.2 Ketelibatan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Keterlibatan Kerja

Dalam suatu perusahaan ataupun suatu organisasi keterlibatan kerja karyawan sangat berperan besar. Ada beberapa teori dari berbagai sumber yang dapat menjelaskan apa yang dimaksud dengan keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja merupakan tingkat di mana seseorang mengaitkan dirinya ke pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya dan menganggap kinerjanya penting bagi nilai dirinya *(Robbins, 2003).*

2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja *(Job Involvement)* dapat dipengaruhi oleh dua variabel, yaitu variabel personal dan variabel situasional.

a. Variabel personal

Variabel personal yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja meliputi variabel demografi dan psikologis. Variabel demografi mencangkup usia, pendidikan, jenis kelamin, status pernikahan, jabatan, dan senioritas.

Moynihan dan Pandey (2007) juga menemukan bahwa usia memiliki hubungan yang positif dan sifnifikan dengan keterlibatan kerja, dimana karywan yang usianya lebih tua cenderung lebih puas dan terlibat dengan pekerjaan mereka, sedangkan karywan yang usianya lebih muda kurang tertasik dan puas dengan pekerjaan mereka.

Sedangkan variabel psikologis mencangkup *intrinsic/extrinsic need strength,* nilai-nilai kerja, *locus of control*, kepuasan terhadap karakteristik/hasil kerja, usaha kerja, perfomansi kerja, absensi, dan intensi *turnover.*

b. Variabel Situasional

Variabel situasional yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja mencangkup pekerjaan organisasi, dan lingkungan social budaya. Variabel pekerjaan mencangkup karakteristik/hasil kerja, variasi, otonomi, identitas tugas, *feedback,* level pekerjaan (status formal dalam organisasi), level gaji, kondisi pekerjaan *(work condition), job security, supervise*, dan iklim interpersonal. Mehta (dalam Srivastava, 2005) engatakan bahwa faktor-faktor seperti otonomi, hubungan pertemanan, perilaku pengawas, kepercayaan, dan dukungan menuntun pad keterlibatan kerja yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas.

Ada beberapa penelitian lainnya yang dilakukan mengenai keterlibatan kerja *(Job Involvement).* Penelitian mengenai keterlibatan kerja dan kepuasan kerja menunjukan hubungan positif antara keduanya. Makvana (2008) menemukan bahwa karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

2.1.2.3 Indikator Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja merupakan ukuran sejauh mana seseorang memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap kinerjanya sebagai ukuran harga diri *(Robbins, 2001).* Keterlibatan kerja seseorang karyawan dapat memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan dalam pencpaian tujuan, berikut adalah indicator keterlibatan kerja :

1. Partisipasi Kerja
   Partisipasi kerja merupakan keikutsertaan keryawan dalam hal operasional pada sebuah perusahaan dalam penyelesaian pekerjaan sehari-hari.
2. Keikutsertaan
   Dapat diartikan sebagai turut ambilnya karyawan atau ikut dalam suatu kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi.
3. Kerja sama
   Kerja sama adalah keinginan untuk bekerja sama dengan kooperatif dan menjadi bagian dari kelompok.

2.1.2.4 Karakteristik Keterlibatan Kerja

Ada beberapa karakteristik dari karyawan yang memiliki keterlibatan kerja (job involvement) yang tinggi dan yang rendah (Cohen, 2003), antara lain :

a. Karakteristik karywan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi :
   1) Menghabiskan waktu untuk kerja
   2) Memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaan
   3) Puas dengan pekerjaannya
   4) Memiliki komitmen yang tinggi terhadap karier, profesi, dan organisasi
   5) Memberikan usaha-usaha yang terbaik untuk perusahaan
   6) Tingkat absen dan intensi *turnover* rendah
   7) Memiliki motivasi yang tinggi
b. Karakteristik karywan yang memiliki keterlibatan kerja yang rendah
   1) Tidak mau berusaha keras untuk kemajuan perusahaan
   2) Tidak peduli dengan pekerjaan maupun perusahaan
   3) Tidak puas dengan pekerjaan
   4) Tidak memilik komitmen terhadap pekerjaan maupun perusahaan
   5) Tingkat absen dari intensi *turnover* tinggi
   6) Memiliki motivasi kerja yang rendah
   7) Tingkat pengunduran diri yang tinggi
   8) Merasa kurang bangga dengan pekerjaan dan perusahaan

2.1.2.5 Dimensi Keterlibatan Kerja

Dimensi Menurut Lodahl dan Kejner (dalam Cohen, 2003), Job *Involvement* memiliki dua, yaitu:

a. Performance self-esteen contingency

Keterlibatan kerja merefleksikan tingkat dimana rasa harga diri seseorang dipengaruhi oleh performansi kerjanya. Aspek ini mencangkup tentang seberapa jauh hasil kerja seorang karyawan *(performance)* dapat mempengaruhi harga dirinya *(self-esteen)*. Harga diri didefinisikan sebagai suatu indikasi dari tingkat dimana individu mempercayai dirinya mampu, cukup, dan berharga.

b. Pentingnya pekerjaan bagi gambaran diri total individu

Dimensi ini merujuk pada tingkat sejauh mana seseorang mengidentifikasi dirinya secara psikologis pada pekerjaannya atau pentingnya pekerjaannya bagi gambaran dari totalnya. Dubin (dalam Cohen, 2003) mengatakan bahwa orang yang memiliki keterlibatan kerja *(Job Involvement)* adalah orang yang menganggap pekerjaan sebagai bagian yang paling penting dalam hidupnya.

2.1.3 Kepuasan Kerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut *Veithzal (2003),* bahwa kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerjaan tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Menurut *Robert dan John (2001),* kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang

2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan

Mangkunegara (2006), mengungkapkan ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diantaranya:

a. *Faktor pegawai,* yaitu kecerdasan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian masa kerja, emosi, pola piker, persepsi dan sikap kerja.
b. *Faktor pekerjaan,* yaitu struktur organisasi, opangkat/golongan,kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

Siagian (2006) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

a. *Faktor prestasi*, meliputi prestasi akademik, latar belakang pendidikan, sehingga akan memacu prestasi kerja yang baik.
b. *Faktor lingkungan kerja*, penghasilan rendah, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan tidak serasi, pekerjaan yang tidah sesuai sehingga akan mempengaruhi kepuasan kerja.
c. *Faktor usia*, sikap dewasa dan matang mengenai tujuan hidup, harapan dan cita-cita bagi karyawan yang sudah lanjut usia makin sulit untuk memulai karir baru ditempat lain.

2.1.3.3 Indikator Kepuasan Kerja Karyawan

Indikator menurut *Robbins (2003:148)* meliputi antara lain :

a. Pekerjaan
   Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
b. Upah
   Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
c. Promosi
   Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

d. Pengawas
   Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja
e. Rekan Kerja
   Teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Menurut Veithzal Rivai (2009:549), penilaian kinerja mengacu pada suatu system formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat kehadiran.

Dilihat dari pengertian di atas penilaian prestasi kerja itu sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan karena penilaian prestasi kerja itu sendiri penting bagi karyawan dan penilaian itu sediri dapat mengukur hasil pekerjaan saat bekerja dan dapat dilihat juga dari tingkat ketidak hadiran karyawan, penilaian kerja berhubungan dengan kepuasan kerja. Penilaian prestasi kerja pada karyawan akan mempengaruhi kepuasan kerja, dimana penilaian prestasi kerja diukur berdasarkan prinsip dalam penilaian prestasi kerja sedangkan kepuasan kerja diukur berdasarkan kepuasan terhadap penilaian kerja. Jika kepuasan kerja karyawan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan maka penilaian prestasi kerja harus dilahat lagi apakah penilaian prestasi kerja itu sendiri sudah sesuai dengan yang diharapkan atau tidak.

Menurut HP.Sunardi (2008) menyatakan hubungan penilaian prestai kerja sebagai variabel independen dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen, adanya hubungan antara keadilan distibutif dengan kepuasan kerja dengan nilai r_s sebesar 0,251dan antara keadilan procedural dengan kepuasan kerja dengan nilai r_s sebesar 0,317. Secara keseluruhan dari hasil ini menunjukkan adanya hubungan yang positif dan tidak terlalu kuat antara penilaian prestasi kerja dengan kepuasan kerja, artinya jika ada keadilan dalam penilaian prestasi kerja yang tinggi maka kepuasan kerja akan meningkat, begitu pula sebaliknya jika keadilan dalam penilaian prestasi kerja rendah maka kepuasan kerja dengan nilai r_s sebesar 0,324.

Menurut Robbins dan Judge (2008:100), menyatakan keterlibatan kerja diartikan sebagai suatuukuran sampai dimana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang decapai sebagai penghargaan diri.

Dapat dilihat dari pengertian keterlibatan kerja diatas berpengaruh pada kepuasan kerja karena dapat mengurunkan niat keluar karyawan dari perusahaan, maka sebaiknya perusahaan memperhatikan kepuasan kerja dengan melibatkan keterlibatan karyawan diantaranya dalam pengambila keputusan-keputusan, dan mengikutsertakan karyawan dalam kegiatan perusahaan, sehingga keterlibatan kerja karyawan dalam pekerjaan meningkat dan mampu meningkat kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian sebelumnya meneliti tentang pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja dan niat keluar karyawan. Sumarto (2009) menemukan bahwa keterlibatan kerja karyawan yang tinggi terbukti mampu meninggkatkan kepuasan kerja dan mampu menyurutkan niat keluar karyawan.

2.2.1 Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dalam penelitian terdahulu didalam jurnal yang ditulis oleh Gladys M Sanger (2003) Pengukuran terhadap tingkat kerja pegawai, penilaian prestasi kerja sangat penting secara objektif kepada setiap pegawai, penilaian prestasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada kantor kerjaksaan tinggi Sulawesi utara dimana t_{hitung} = 4,862 dan tingkat signifikan 0,00. HP.Sunardi (2008:197) Secara umum penilaian prestasi kerja berhubungan dengan kepuasan kerja, penilaian prestasi kerja pada karyawan akan mempengaruhi kepuasan kerja, dimana penilaian prestasi kerja diukur berdasarkan prinsip dalam penilaian prestasi kerja. Jika kepuasan kerja karyawan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan maka harus dilihat lagi penilaian terhadap prestasi kerja karyawan apakah penilaiannya telah sesuai dengan yang diharapkan atau tidak, jika sesuai maka kepuasan kerja akan meningkat, tetapi apabila tidak sesuai harus dilihat kembali penilaian terhadap prestasi kerja karyawannya.

2.2.2 Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Sumarto (2009) menemukan bahwa keterlibatan kerja yang tinggi terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja dan mampu menyurutkan niat keluar karyawan. Wexley dan Yulk (2003:136) menyatakan bahwa kepuasan kerja itu di pengaruhi oleh pekerjaan itu sendiri, dimana menunjukkan apakah suatu pekerjaan itu rutin, membutuhkan inisiatif atau membutuhkan kreativitas. Dengan adanya tuntutan inisiatif dan kreativitas dalam melaksanakan pekerjaan, maka secara tidak langsung karyawan harus bisa meluangkan sebagian besar waktu, tenaga, dan pikiran untuk pekerjaannya karena hal ini merupakan salah satu bagian penting bagi diri individu sehingga keinginan atau harapan dari para karyawan terpenuhi. Setiap karyawan mempunyai keinginan untuk dapat mencapai hasil kerja yang maksimal sesuai dengan harapan individu. Harapan inilah yang nantinya akan mempengaruhi tinggi rendahnya keterlibatan kerja individu dalam melakukan tugasnya agar kepuasan kerja karyawan itu ada.

2.3 Hipotesis Penelitian

1. Penilaian Prestasi Kerja pada PT. Galamedia Bandung Perkasa sudah cukup baik
2. Keterlibatan Kerja pada PT. Galamedia Bandung Perkasa sudah cukup baik
3. Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa sudah cukup puas
4. Terdapat Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa
5. Terdapat Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa
6.

III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Berdasarkan pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa objek penelitian merupakan sasaran yang ingin dicapai oleh peneliti untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang suatu hal. Objek penelitian ini adalah penilaian prestasi

kerja, keterlibatan kerja, dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa.

3.2 Metode Penelitian

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif karena penulis ingin mendeskripsikan pengaruh penilaian prestasi kerja dan keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

3.2.1 Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mencari dan menetapkan fenomena yang terjadi pada PT.Galamedia Bandung Perkasa dan selanjutnya menetapkan judul penelitian.
2. Mengidentifikasi permasalahan yang terjadi pada PT. Galamedia Bandung Perkasa.
3. Menetapkan rumusan masalah termasuk spesifikasi dari tujuan dan hipotesis untuk diuji. Masalah yang diteliti dalam penelitian ini adalah Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja (Variabel X_1) dan Keterlibatan Kerja (Variabel X_2) serta Kepuasan Kerja Karyawan (Variabel Y).
4. Menetapkan tujuan penelitian yang dilakukan oleh penulis pada PT. Galamedia Bandung Perkasa.
5. Menetapkan hipotesis penelitian sesuai dengan fenomena yang terjadi pada PT. Galamedia Bandung Perkasa.
6. Memilih serta memberikan definisi terhadap setiap pengeluaran variabel. Pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengukuran dengan skala ordinal karena data yang diukurnya berupa tingkatan. Pada skala ini, urutan symbol atau kode berupa angka yang mempunyai arti urutan jenjang yang dimulai dari positif sampai paling negative dan sebaliknya.
7. Menetapkan data-data mengenai Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT.Galamedia Bandung Perkasa.
8. Melakukan analisis mengenai Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa.
9. Menyimpulkan penelitian, sehingga akan diperoleh penjelasan dan jawaban atas identifikasi masalah dalam penelitian.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Sesuai dengan judul yang diambil penulis yaitu, "Penilaian Prestasi Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan" maka variabel dalam penelitian ini terdiri dari:

1) Penilaian Prestasi Kerja (variabel X1)
2) Keterlibatan Kerja(variabel X2)
3) Kepuasan Kerja Karyawan (Variabel Y)

3.2.3 Sumber dan Teknik Penentuan Data

3.2.3.1 Sumber Data

Berdasarkan penjelasan di atas, maka sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan data sekunder, di mana data yang diperoleh penulis merupakan data yang diperoleh dari pengolahan kuisoner menggunakan data secara tidak langsung.

3.2.3.2 Teknik Penentuan Data

1. **Populasi**

   Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT.Centra Multi Karya Bandung yang berjumlah sebanyak 106 orang, dimana terbagi dalam 9 bagian, sebagaimana dilihat pada tabel 3.5.

2. **Sampel**

   Dengan menggunakan rumus *statified random sampling* bahwa dengan populasi sebanyak 106 orang, tingkat kesalahan yang digunakan sebesar 10% maka dapat diketahui sampel yang akan diteliti adalah sebanyak 51 orang karyawan dengan pembulatan.

3.2.3.4 Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi (Pengamatan Langsung)
2. Wawancara atau interview
3. Kuisoner
4. Dokumentasi
5. Studi Literatur

3.2.5 Rancangan Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.2.5.1 Rancangan Analisis

1. **Analisis Deskriptif (Kualitatif)**

   Penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan bagaimana penilaian prestasi kerja dan keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. **Analisis Verifikatif (Kuantitatif)**

   Data yang telah dikumpulkan melalui kuisoner akan diolah dengan pendekatan kuantitatif. Terlebih dahulu dilakukan tabulasi dan memberikan nilai sesuai dengan sistem yang ditetapkan. Jenis kuisoner yang digunakan adalah kuisoner tertutup dengan menggunakan skala ordinal. Untuk teknik perhitungan data kuisoner yang telah diisi oleh responden digunakan skala likert,

3. **Analisis Korelasi**

   Pengujian korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel X dan Y, dan dengan menggunakan pendekatan koefisien korelasi pearson.

4. **Analisis Determinasi**

   Analisis Koefisien Determinasi (KD) digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) yang dinyatakan dalam persentase. Untuk mencari besarnya pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel tak bebas digunakan koefisien determinan dengan rumus:

KD = r2 x 100%

Dimana:

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

3.2.5.2 Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji Statistik t). Keteranga lebih lengkap dapat dilihat pada gambar 3.3.

IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Deskriptif

4.1.1 Analisis Deskriptif Penilaian Prestasi Kerja

Tabel 4.5 memperlihatkan bahwa hasil persentase total skor jawaban responden variabel disiplin kerja sebesar 62,19 berada pada interval 52-68. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja pada PT. Galamedia Bandung Perkasa secara umum berada dalam kriteria cukup baik.

4.1.2 Analisis Deskriptif Keterlibatan Kerja

Tabel 4.12 memperlihatkan bahwa hasil persentase total skor jawaban responden variabel pengalaman kerja sebesar 63,27 berada pada interval 68-84. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja pada PT. Galamedia Bandung Perkasa secara umum berada pada kriteria cukup baik.

4.1.3 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja Karyawan

Tabel 4.16 memperlihatkan bahwa hasil persentase total skor jawaban responden variabel kinerja karyawan sebesar 60,82 berada pada interval 52-68. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa secara umum berada pada kriteria cukup puas.

4.2 Analisis Verifikatif

4.2.1 Pengujian Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Pada tabel 4.30 diperoleh nilai statistik uji t variabel penilaian prestasi kerja sebesar 6,671 dengan nilai signifikansi sebesar 0,05. Selanjutnya nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai t dari tabel. Dari tabel t dengan tingkat signifikansi (0,05) diperoleh nilai ttabel sebesar 2,011. Karena thitung (6,671) lebih besar dibanding ttabel (2,,011) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan kuat menolak Ho dan menerima hipotesis penelitian (Ha), sehingga dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap kepuasann kerja karyawan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa. Dengan semakin baik penilaian prestasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa. Secara visual daerah penolakan dan penerimaan Ho pada uji pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dapat dilihat pada gambar 4.7.

4.2.2 Pengujian Keterlibatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Pada tabel 4.31 diperoleh nilai statistik uji t variabel keterlibatan kerja sebesar 2,159 dengan nilai signifikansi 0,05. Selanjutnya nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai t dari tabel. Dari tabel t dengan tingkat signifikansi (0,05) diperoleh nilai ttabel sebesar 2,011. Karena thitung (2,159) lebih besar dibanding ttabel (2,011) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan kuat menolak Ho dan menerima hipotesis penelitian (Ha), sehingga dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa. Dengan semakin baik ketelibatan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa. Secara visual daerah penolakan dan penerimaan Ho pada uji pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dapat dilihat pada gambar 4.8.

V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

1. Penilaian prestasi kerja pada PT. Galamedia Bandung Perkasa berdasarkan indikator seluruh indikator termasuk dalam kriteria cukup baik, namun pada dari indikator bisa diandalkan yang masih kurang baik, karena karyawan masih bergantung kepada atasannya.
2. Keterlibatan kerja pada PT. Galamedia Bandung Perkasa berdasarkan indikator seluruh indikator termasuk kriteria cukup baik dan menandakan bahwa PT. Galamedia Bandung Perkasa dalam keterlibatan kerja sudah cukup baik . Hanya saja pada indikator kerjasama termasuk dalam kriteria rendah, artinya karyawan PT. Galamedia Bandung Perkasa belum bekerjasama dengan baik dalam bekerja dengan karyawan lainnya.
3. Kepuasan kerja pada PT. Galamedia Bandung Perkasa berdasarkan indikator seluruh indikator termasuk kriteria cukup puas. Ini artinya tingkat kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan hampir sudah terpenuhi . Namun pada indikator rekan kerja termasuk dalam kriteria tidak puas, artinya karyawan merasa rekan kerja diperusahaan tidak menjalin komunikasi dengan baik.
4. Secara parsial penilaian prestasi kerja berpangaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan kontribusi pengaruh parsial yang diberikan sebesar 51,1%, ini artinya penilaian prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pengaruh secara parsial lebih dominan.
5. Secara parsial keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan dengan kontribusi parsial yang diberikan sebesar 10,8%, ini artinya keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pengaruh secara parsial tidak dominan.

5.2 Saran

1. Penilaian prestasi kerja pada PT. Galamedia Bandung Perkasa secara keseluruhan sudah cukup baik. Namun dalam bisa diandalkan karyawan merasa belum bisa memecahkan masalah dalam pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu PT. Galamedia Bandung Perkasa lebih memerhatikan karyawannya lagi agar karyawan bisa memecahkan masalah dalam pekerjaan dengan baik.

2. Keterlibatan kerja pada PT. Galamedia Bandung Perkasa sebenarnya sudah cukup baik akan tetapi dalam bekerjasama karyawan belum bisa bekerjasama dengan baik. Oleh karena itu perusahaan lebih emberikan kebebasan untuk saling bekerjasama dengan karyawan lainnya agar kerjasama dengan karyawan lainnya lebih baik lagi.
3. Kepuasan kerja karyawan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa perlu ditingkatkan lagi terutama menyangkut masalah rekan kerja yang termasuk kategori rendah atau tidak puas. Oleh karena itu atasan harus lebih memperhatikan karyawan dengan rekan kerjanya agar komunikasi karyawan dan rekan kerjanya berjalan dengan baik.
4. Melihat dari variabel yang diteliti mengenai penilaian prestasi kerja terhadap kepuasan kerja secara parsial memiliki keterkaitan positif dan berpengaruhnya secara signifikan dan lebih dominan, namun PT. Galamedia Bandung Perkasa tidak hanya memperhatikan variabel itu saja, tetapai memperhatikan variabel lain juga, yang mempengaruhi kepuasan kerja, karena hal ini berguna sebagai salah satu bahan untuk kemajuan PT. Galamedia Bandung Perkasa.
5. Melihat dari variabel keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Galamedia Bandung Perkasa secara parsial berpengaruhnya positif dan signifikan tetapi tidak terlalu dominan seperti variabel penilaian prestasi kerja. Sehingga untuk penelitian selanjutnya lebih baik diabaikan dan lebih memperhatikan faktor lain yang lebih mempengaruhi kepuasan kerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

Behruz Abdolahi, Ghader V D, dan Hasan Ganjeh, *Surveying of Job boredom proneness Effect on Job Satisfaction and Job Involvement,* IJCRB Vol 3 No. 3, Juli 2011 (diakses 11 Maret 2015)

Denny Bagus. 2009. *Definisi Penilaian Prestasi Kerja, dan Manfaat Penilaian Prestasi Kerja,* Jurnal Manajemen. http://jurnalsdm.blogspot.com/2009/07/prestasikerjapengertian-penilaian.html?m=1

Denny Bagus. 2009. *Teori Keterlibatan Kerja Karyawan atau Job Involvement:Definisi dan Faktor Keterlibatan Kerja*. Jurnal Manajemen http://jurnalsdm.blogspot.com/2009/08/teori-keterlibatan-kerja karyawanatau.html?m=1

Gladys M. Sanger, *Penilaian Prestasi Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara*, Jurnal EMBA Vol. 1 No. 4 Desember 2013 (di akses 08 Februari 2015)

HP Sunardi, *Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja,* Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Vol 8, No.3, September 2008 (diakses 29 Maret 2015)

Jessica A P dan Dhyah Harjanti, *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Motivasi Kerja dengan Kompensasi sebagai variabel intervening pada PT. Enseval Putera Megatrading cabang Surabaya ,* AGORA Vol 2 No. 1 2014 (diakses 09 Februari 2015)

Kadek Arta Subawa dan Wayan M Utama, *Pelatihan dan Keterlibatan Kerja: pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja dan Niat Keluar Karyawan,* Jurnal manajemen dan Bisnis Vol 2 No. 4 Oktober 2013 (diakses 08 Februari 2015)

Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2005. *Perilaku Organisasi: Organizational Behaviour*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.

Narimawati, Umi., Anggadini,d.S., Ismawati, Linna. (2010). *Penulisan Karya Ilmiah.* Bekasi: Genesis

Narimawati, Umi. 2008. *Metodelogi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif,* Teori dan Aplikasi. Bandung: Agung Media.

Robbins, Stephen dan Timothy, Judge. 2008. *Perilaku Organisasi.* Penerbit : Salemba Empat. Edisi Keduabelas. Jakarta.

Rivai, Veithzal dan Deddy, Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi.* Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Edisi Ketiga

Siti Safira dan Anastasia Saras Yunastiwi, *Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Seascape Surveys Indonesia*, e-Jurnal Manajemen dan Bisnis, ISSN 2355-0244 (diakses 09 Februari 2015)

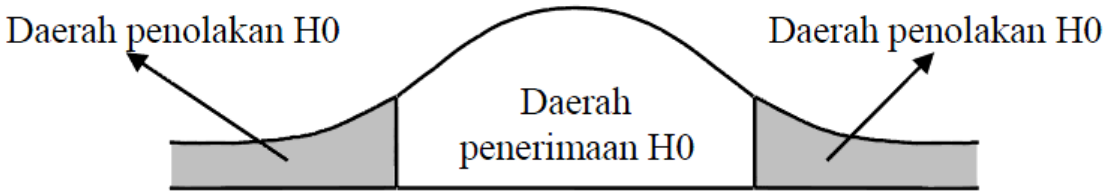
Sri Widodo Soedarso,. *Manajemen Sumber DayaManusia.* Penerbit Manggu Media.Bandung.

Suwanto dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis.* Penerbit ALFABETA. Bandung

LAMPIRAN

Gambar 3.2

Daerah penerimaan dan penolakan Ho



Sumber : Sugiyono (2009:185)

Tabel 3.5

Jumlah Karyawan di PT. Galamedia Bandung Perkasa

No	Bagian	Jumlah
1	Redaksi	44
2	TI	2
3	SDM	2
4	Umum	7
5	Pemasaran	22
6	Online	6
7	Keuangan	10
8	Office boy	8
9	Keamanan	5
Jumlah		**106**

Sumber : PT. Galamedia Bandung Perkasa

Tabel 3.6

Populasi dan Sample

No	Bagian	Populasi	Sample
1	Redaksi	44	21
2	TI	2	1
3	SDM	2	1
4	Umum	7	4
5	Pemasaran	22	11
6	Online	6	3
7	Keuangan	10	5
8	Office Boy	8	4
9	Keamanan	5	2
Jumlah		**106**	**51**

Sumber : PT. Galamedia Bandung Perkasa

Tabel 4.5
Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Mengenai Penilaian Prestasi Kerja Karyawan di PT Galamedia Bandung Perkasa

No.	Indikator	Indeks Skor		Persentase Skor	Kriteria
		Aktual	Ideal		
1	Kualitas Kerja	333	510	65,29%	Cukup Baik
2	Produktivitas	332	510	65,10%	Cukup Baik
3	Pengetahuan pekerjaan	314	510	61,57%	Cukup Baik
4	Bisa diandalkan	297	510	58,24%	Cukup Baik
5	Kehadiran	309	510	60,59%	Cukup Baik
6	Kemandirian	318	510	62,35%	Cukup Baik
Total		**1903**	**3060**	**62,19%**	**Cukup Baik**

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner, 2015

Tabel 4.12
Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Mengenai Keterlibatan Kerja Karyawan di PT Galamedia Bandung Perkasa

No.	Indikator	Indeks Skor		Persentase Skor	Kriteria
		Aktual	Ideal		
1	Partisipasi kerja	341	510	66,86%	Cukup Baik
2	Keikutsertaan	326	510	63,92%	Cukup Baik
3	Kerjasama	301	510	59,02%	Cukup Baik
Total		**968**	**1530**	**63,27%**	**Cukup Baik**

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner, 2015

Tabel 4.22

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters[a,b]	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,75588952
Most Extreme Differences	Absolute	0,116
	Positive	0,116
	Negative	-0,113
Kolmogorov-Smirnov Z		0,825
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,503

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan software SPSS

Tabel 4.23
Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Penilaian Prestasi Kerja (X1)	0,808	1,238
	Keterlibatan Kerja (X2)	0,808	1,238

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan software SPSS

Tabel 4.24
Uji Heteroskedastisitas

Correlations

			Abs_Res
Spearman's rho	Penilaian Prestasi Kerja (X1)	Correlation Coefficient	0,171
		Sig. (2-tailed)	0,231
		N	51
	Keterlibatan Kerja (X2)	Correlation Coefficient	0,059
		Sig. (2-tailed)	0,679
		N	51

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan software SPSS

Tabel 4.25

Estimasi Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations
		B	Std. Error	Beta			Zero-order
1	(Constant)	0,075	3,080		0,024	0,981	
	Penilaian Prestasi Kerja (X1)	0,645	0,095	0,670	6,761	0,000	0,763
	Keterlibatan Kerja (X2)	0,324	0,150	0,214	2,159	0,036	0,507

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan software SPSS

Tabel 4.27

Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,787[a]	0,620	0,604	3,83334

a. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja (X2), Penilaian Prestasi Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan software SPSS

Tabel 4.28

Korelasi Sederhana

Correlations

		Kepuasan Kerja Karyawan (Y)
Penilaian Prestasi Kerja (X1)	Pearson Correlation	0,763
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	51
Keterlibatan Kerja (X2)	Pearson Correlation	0,507
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	51

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan software SPSS

Tabel 4.29
Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients[a]

Model		Standardized Coefficients	Correlations	Partial Coefficient of Determination
		Beta	**Zero-order**	
1	Penilaian Prestasi Kerja (X_1)	0,670	0,763	51,1%
	Keterlibatan Kerja (X_2)	0,214	0,507	10,9%
Total Effect				**62,0%**

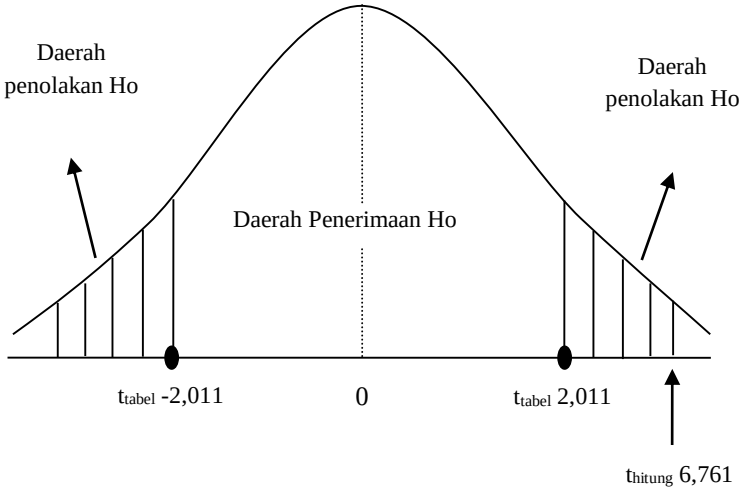
Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan software SPSS

Tabel 4.30

Uji *t* Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Model	t_{hitung}	t_{tabel}	*Sig.*	α	Keterangan	Kesimpulan
$X_1 \rightarrow Y$	6,761	2,011	0,000	0,05	Ho ditolak	Signifikan

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan *software* SPSS



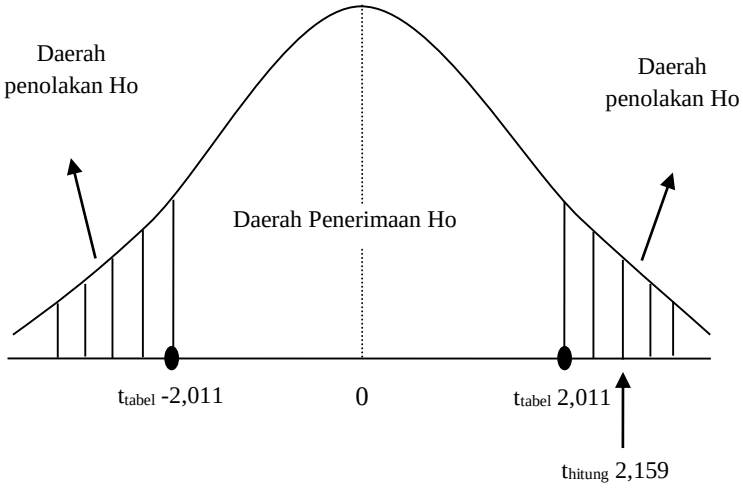
Gambar 4.7

Kurva Pengujian Hipotesis Parsial Pengaruh X_1 terhadap Y

Tabel 4.31
Uji *t* Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Model	t_{hitung}	t_{tabel}	*Sig.*	α	Keterangan	Kesimpulan
$X_2 \rightarrow Y$	2,159	2,011	0,036	0,05	Ho ditolak	Signifikan

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan software SPSS



Gambar 4.7

Kurva Pengujian Hipotesis Parsial Pengaruh X_2 terhadap Y