

BEBERAPA ASPEK YANG BERPENGARUH TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) RENGAT

Netty Laura, S., SE., MM
Dosen Uta '45 Jkt

Abstract. *The research was conducted in PT PLN (Persero) Rengat. The purpose of this research are to know the influence of ability, discipline, and training towards the employee's performance with individual test and overall test, and to know the influence of performance toward the employee's job satisfaction of PT PLN (Persero) Rengat.*

The research methods used quantitative and qualitative, and the population in this research are 30 employees. By using a census. Data obtained with questionnaires. This research used Two phase Multiple Regression Analysis.

The result of research shows that the comittment, discipline, and training have been influence of significant toward the performance. It indicated from the value of $F_{obs} > F_{table}$ at the level of $\alpha = 5\%$ $F_{obs} = 9,004 > F_{table} = 2,48$ with probability (p) smaller than 0,05 and determination coefficient value (R^2) is 21,2%. It means that 21,2% comittment, discipline, and training toward the job satisfaction. A partially (individual test) shows that the value of comittment 0,801, discipline 1,545, training 4,227. This result indicates that training has most dominant influence on job satisfaction, comittment and discipline have influence on the job satisfaction. Job satisfaction has been influence of significant toward the performance ($p < 0,05$) with $t_{obs} = 7,205 > t_{table} = 1,66298$.

Key words: *performance and job satisfaction*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pemerintahan yang baik (*Good Governance*) merupakan isu yang paling mengemuka dalam pengelolaan administrasi publik dewasa ini, sejalan dengan penyelenggaraan otonomi daerah. PT. PLN (PERSERO) Rengat sebagai perangkat daerah pada pemerintahan Kabupaten Indragiri Hulu dirasakan semakin berat, karena aparatur daerah dituntut untuk mewujudkan administrasi Negara yang mampu mendukung kelancaran dan keterpaduan pelaksanaan tugas dan fungsi penyelenggaraan pemerintah, pembangunan dan pembinaan masyarakat.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mathis dan Jackson (2006) kinerja pada dasarnya

adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Dapat ditarik suatu makna bahwa prestasi kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dapat dievaluasi, sehingga bisa ditentukan apakah kinerja yang dihasilkan sudah memenuhi standar atau kriteria yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi yang menggerakkan seluruh kegiatan organisasi demi terwujudnya tujuan organisasi. Sehingga harus diupayakan agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Untuk pengukuran kinerja pegawai, PT. PLN telah menerapkan

suatu sistem manajemen kinerja yang dikenal dengan istilah Sistem Manajemen Unjuk Kerja (SMUK). hasil penerapan SMUK dapat disimpulkan bahwa sejak tahun 2011 hingga 2012 tidak pernah ada karyawan yang mencapai kinerja dengan kriteria OS atau Pencapaian Luar Biasa. Selain itu pada kriteria ER atau melampaui harapan terjadi penurunan kinerja karyawan yang drastis dari semester I ke semester II tahun 2012, dapat dilihat dari 100% menjadi 38%. Begitu pula halnya dengan kriteria kinerja MR atau Memenuhi persyaratan tampak bahwa pada tahun 2012 semester II terdapat 58 % karyawan yang memenuhi persyaratan mengalami penurunan pada tahun 2012 semester I menjadi 54,3% dan semester II menurun lagi menjadi 52,1%. Sedangkan untuk kriteria NI atau Perlu pengembangan yang semula 1,3% pada tahun 2011 menurun menjadi 0% pada tahun 2012 dan 2013 semester I dan kembali meningkat pada tahun 2013 semester II menjadi 0,9%. Selain itu, adanya peningkatan dalam kriteria Pencapaian Minimum yaitu 4,5% karyawan sangat perlu perhatian. Hal ini disebabkan oleh masih kurangnya kedisiplinan, dan komitmen karyawan.

Pada dasarnya aktivitas kerja PT PLN (Persero) berhubungan dengan rutinitas kerja, selain kondisi kerja fisik, yang menjadi perhatian adalah kondisi kerja psikologis atau kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai, masalah yang mengemuka adalah masih ada ungkapan ketidakpuasan berupa keluhan-keluhan pegawai terkait kebosanan akibat rutinitas kerja yang monoton dan kelelahan akibat beban kerja, tenggat waktu (deadline) pekerjaan yang singkat sehingga menuntut karyawan untuk lembur tanpa adanya uang lembur yang dibayarkan,

serta pendidikan dan pelatihan hanya diberikan minimal pada jabatan kepala bagian. Idealnya pelatihan juga harus diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan hasil kerja yang baik.

Peneliti melihat bahwa terdapat beberapa aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT PLN (Persero), yaitu komitmen, kedisiplinan, dan pelatihan.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, dan melihat pentingnya peranan kemampuan, kedisiplinan dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja serta adanya fenomena awal, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Beberapa Aspek yang Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Rengat".

Rumusan Masalah

- a. Apakah aspek komitmen, kedisiplinan, dan pelatihan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ?
- b. Apakah aspek komitmen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ?
- c. Apakah aspek kedisiplinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ?
- d. Apakah aspek pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan?
- e. Apakah aspek kinerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

- a. Untuk mengetahui pengaruh aspek komitmen, kedisiplinan, dan pelatihan secara simultan terhadap kepuasan kerja.
- b. Untuk mengetahui pengaruh aspek komitmen terhadap kepuasan kerja.
- c. Untuk mengetahui pengaruh aspek kedisiplinan terhadap kepuasan kerja.
- d. Untuk mengetahui pengaruh aspek pelatihan terhadap kepuasan kerja.
- e. Untuk mengetahui pengaruh aspek kepuasan kerja terhadap kinerja.

Manfaat Penelitian

- a. Bagi Ilmu Pengetahuan, sebagai sumbangan pemikiran dalam bentuk karya ilmiah untuk mendukung berkembangnya dunia ilmu pengetahuan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.
- b. Bagi Pimpinan PT. PLN (Persero) Rengat, sebagai sumbangan pemikiran dan alternatif dalam memecahkan permasalahan yang ada dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
- c. Hasil Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan acuan selanjutnya bagi peneliti lain dalam wacana dan permasalahan yang ada.

KERANGKA TEORI

Aspek Kinerja Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

Seseorang terhadap pekerjaan merupakan kepuasan pegawai dalam melakukan pekerjaan. Locke juga memperkenalkan suatu dimensi khusus yang menunjukkan karakteristik pekerjaan yang biasanya digunakan untuk menilai

keberhasilan kerja pegawai. Kinerja pegawai dapat diukur dari berbagai macam dimensi pekerjaan antara lain meliputi jenis pekerjaan, supervisi, gaji yang diberikan, promosi yang diperoleh serta kondisi kerja yang meliputi rekan kerja maupun suasana kerja. Hadari Nawawi (1990) menyatakan bahwa kegiatan peningkatan kinerja produktivitas dimulai dengan upaya menumbuhkan dorongan atau motivasi supaya sukses dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan kesadaran personel yang bersangkutan. Bilamana motivasi tersebut telah dimiliki oleh setiap personel diharapkan akan berkembang perasaan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, yang akan menumbuhkan pula kesediaan ikut berpartisipasi dalam mencapai tujuan organisasi kerjanya melalui pelaksanaan tugas-tugasnya secara maksimal.

Kinerja pegawai dapat dilakukan melalui perencanaan dan pelaksanaan strategi sebagai berikut:

1. Mengadakan kerjasama strategis dengan berbagai organisasi untuk memperkuat posisi organisasi dalam produksi dan operasi.
2. Meningkatkan efisiensi dan efektifitas kinerja operasi pegawai melalui strategi operasi organisasi.
3. Meningkatkan produktivitas sumber daya manusia dalam mendukung kegiatan operasional organisasi.

Bain dalam McNeese-Smith (1996) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan produktivitas yang dihasilkan oleh individu sebagai kontribusi terhadap organisasi yang dapat diukur secara kuantitatif dan kualitatif. McNeese-

Smith (1996) juga menyatakan bahwa produktivitas berhubungan dengan berbagai macam item hasil seperti: output, tujuan, pertemuan,

jumlah jam kerja dan item lainnya yang berhubungan dengan output.

Aspek Kepuasan Kerja Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

Handoko (2000:193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Sikap senang dan tidak senang terhadap pekerjaan dan lingkungan pekerjaan akan tercermin dari perilakunya dalam melaksanakan pekerjaan.

Hasibuan (2008:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini akan berdampak pada moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Robbins (2003:91) kepuasan kerja (job satisfaction) merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Sebaliknya karyawan yang tidak terpuaskan oleh faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan nampak memiliki sifat negatif yang mencerminkan kurangnya komitmen mereka terhadap organisasi seperti mangkir, produktifitas rendah, kebosanan dalam bekerja.

Mathis and Jackson (2000), "*Job satisfaction is a positive emotional state resulting one's job experience*". (Kepuasan kerja merupakan pernyataan emosional yang positif yang merupakan hasil evaluasi dari pengalaman kerja). Tanggapan emosional bisa berupa perasaan puas (positif) atau tidak puas sebaliknya bila tidak maka berarti karyawan tidak puas. Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh disiplin kerja, Hasibuan (2008:203) mengatakan kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan

kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan pegawai rendah.

Aspek Komitmen Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Soekidjan (2009), komitmen berarti penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan individu berupaya serta berkarya dan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi tersebut.

Menurut Van Dyne dan Graham 2005 dalam Muchlas (2008), faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah: personal, situasional dan posisi. Personal mempunyai ciri-ciri kepribadian tertentu yaitu teliti, ekstrovert, berpandangan positif (optimis), cenderung lebih komit. Lebih lanjut Dyen dan Graham 2005 dalam Muchlas (2008) menjelaskan karakteristik dari personal yang ada yaitu: usia, masa kerja, pendidikan, jenis kelamin, status perkawinan, dan keterlibatan kerja. Situasional yang mempunyai ciri-ciri dengan adanya: nilai (value) tempat kerja, keadilan organisasi, karakteristik pekerjaan, dan dukungan organisasi. Sedangkan posisional dipengaruhi oleh masa kerja dan tingkat pekerjaan.

Aspek Kedisiplinan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

Suatu organisasi akan sukses mencapai tujuan apabila memiliki system manajemen organisasi yang baik, strategi dan tentu saja peran sumber daya manusia sebagai *resources* yang sangat mendasar. Henry Fayol dalam teorinya yang disebut *principles of organization* mengemukakan empat belas prinsip yang dipakai dalam organisasi atau manajemen, yaitu: 1) *Division of work*, 2) *Authority*, 3) *Discipline*, 4) *Unity of command*, 5) *Unity of direction*, 6) *Subordination of individual interests to*

the general interests, 7) Remuneration, 8) Centralization, 9) Scalar chain, 10) Order, 11) Equity, 12) Stability of tenure of personnel, 13) Initiative, 14) Esprit de corps.

Menurut Dessler (2000), disiplin adalah suatu prosedur yang mengoreksi atau menghukum seseorang bawahan karena melanggar aturan atau prosedur. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2007).

Jim Collins dalam Iskandar (2005) menyatakan bahwa suatu organisasi yang sukses adalah organisasi yang secara konsisten melaksanakan apa yang disebut dengan konsep *flywheel*. Konsep ini adalah bagaimana suatu organisasi berkembang dan sukses mendapatkan hasil yang diinginkan dengan membangun suatu strategi dimana peran sumber daya manusia dan tingkat kedisiplinan menentukan keberhasilannya.

Lebih lanjut dikatakan Jim Collins dalam Iskandar (2005) bahwa disiplin dalam hal ini adalah orang-orang yang berdisiplin (*disciplines people*), yaitu pemimpin yang baik dan orang-orang yang tepat dan kompeten di bidangnya; disiplin pemikiran (*disciplines thought*), yaitu bagaimana sumber daya manusia dalam organisasi tersebut berpikir, menyelesaikan masalah dan menentukan tindakan yang tepat bagi kepentingan organisasi dan disiplin kerja (*disciplines action*), yaitu bagaimana sumber daya manusia dalam suatu organisasi mempunyai sikap bersedia dan sadar melaksanakan tugasnya, serta ikut menjaga organisasi dengan segala tujuannya melalui budaya disiplin dan semangat *enterpreunership*

Disiplin kerja dalam suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun swasta mutlak diperlukan. Citra organisasi tidak jarang ditentukan oleh disiplin para

pegawainya. Dengan disiplin yang baik dan tinggi, maka tujuan organisasi dapat diwujudkan sebagaimana yang diharapkan.

Menurut Emmet (2008) disiplin adalah menyesuaikan suatu system peraturan dengan tindakan, cara atau norma dan pengharapan perilaku, seringkali dipaksakan oleh peraturan wajib, salah satu ukuran yang menolong pegawai menjaga standar yang diharapkan, dan suatu cara untuk menolong pegawai agar dapat berkembang. Disiplin dapat juga diartikan sebagai suatu cara di mana suatu organisasi dapat berlaku adil dengan anggotanya yang tidak memelihara standar.

Menurut Malayu S. P Hasibuan (2006) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati peraturan dan sikap sadar akan sikap akan tugas dan tanggung jawab. Jadi, ia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugas-tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.

Aspek Pelatihan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

Konsep pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi (Rivai, 2004) Pelatihan melibatkan segenap sumber daya manusia untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan pembelajaran. Pada dasarnya pelatihan diperlukan karena adanya kesenjangan antara keterampilan pekerja sekarang dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk menempati posisi baru (Wibowo, 2011) Dalam menghadapi berbagai

tantangan masa datang, maka mau tidak mau, manajemen Rumah Sakit harus mempersiapkan dirinya secara baik, terutama dalam hal sumber daya manusianya. Sumber Daya Manusia harus profesional dan sepenuhnya terlibat dalam upaya terus menerus menyempurnakan seluruh proses dan outcome, serta sepenuhnya menghayati dan melembagakan falsafah pendekatan pada pasien dan pada komunitas. Sehingga Rumah Sakit harus memberdayakan sumber daya manusia kesehatan secara efisien dan efektif sambil tetap meningkatkan mutu pelayanan (Aditama, 2003).

Pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan dari pegawai agar setiap pekerjaan yang dibebankan pada dirinya dapat diselesaikan dengan efektif dan efisien (Isyandi, 2004) Walaupun pelatihan dapat membantu karyawan untuk mengerjakan pekerjaan mereka saat ini, keuntungan dari program pelatihan dapat diperoleh sepanjang kariernya dan dapat membantu peningkatan kariernya di masa mendatang (Rivai, 2004)

Menurut Rivai (2004), ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dan berperan dalam pelatihan yaitu: (a) Efektifitas biaya, (b) Materi program yang dibutuhkan, (c)

Prinsip-prinsip pembelajaran, (d) Ketepatan dan kesesuaian fasilitas, (e) Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan, (f) Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan.

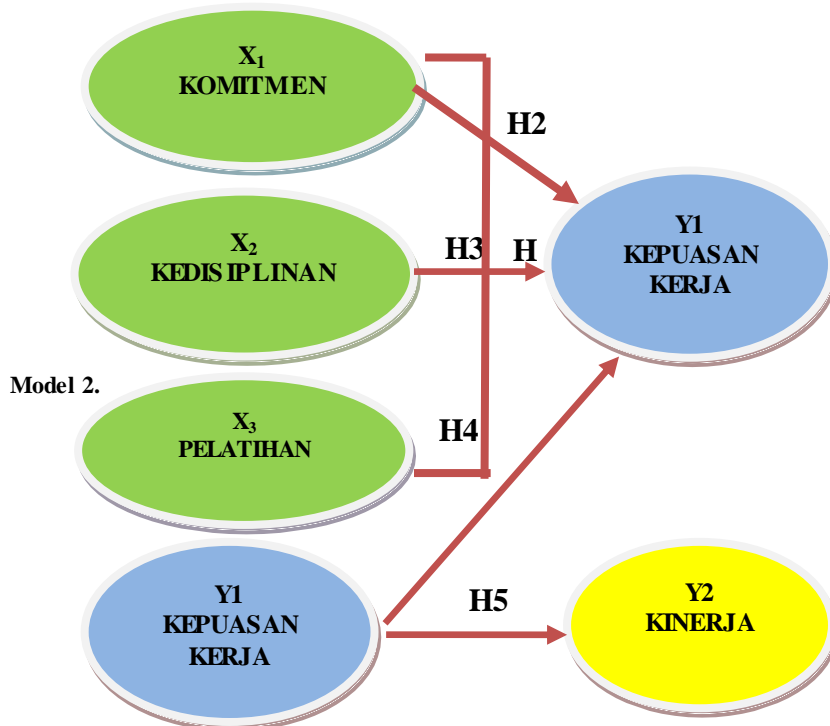
Kerangka Pemikiran

Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (2006) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan. Kinerja (P) adalah hasil dari kemampuan/*Ability* (A) dikalikan dengan usaha /*Effort* dikalikan dengan dukungan/ *Support* (S) sehingga $P = A \times E \times S$. Menurut Robbins (2001) kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Menurut Mathis dan Jackson (2006), Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh kinerja. Oleh karena itu bila ingin tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, maka perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja karyawan tersebut.

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Model 1.



Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah disusun hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Aspek komitmen, kedisiplinan dan pelatihan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- H2 : Aspek komitmen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- H3 : Aspek kedisiplinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- H4 : Aspek pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- H5 : Aspek kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analitis dimana penelitian

mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data. Setelah data diperoleh kemudian hasilnya disajikan secara deskriptif dan pada akhir penelitian akan dianalisis untuk menguji hipotesis yang diajukan pada awal penelitian ini.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Rengat yang berjumlah 30 orang, Diman seluruh populasi digunakan sebagai sample

Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

Sumber data yang diperoleh dengan menggunakan teknik sebagai berikut kuisisioner dan wawancara.

Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini digunakan analisis regresi linier berganda karena digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel prediktor (variabel bebas) terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini analisis regresi linear berganda yang digunakan ada dua tahap yaitu untuk melihat pengaruh komitmen, kedisiplinan, dan pelatihan terhadap kepuasan kerja, serta pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.

- melihat pengaruh komitmen, kedisiplinan, dan pelatihan terhadap kepuasan kerja,

$$Y_1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

- melihat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.

$$Y_2 = a + b_1Y_1 + e$$

Sumber : Ferdinand, 2006

Keterangan :

Y_n : Variabel dependent

a : Konstanta

b_n : koefisien regresi

X_n : Variabel independent

e : error

Analisis data dilakukan dengan menggunakan alat bantu komputer dengan program SPSS 19 (*Statistical Product and Service Solution version 19*).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

- Pengaruh komitmen, kedisiplinan, dan pelatihan terhadap kepuasan kerja, serta pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.

$Y =$

$$9,020 + 0,190X_1 + 0,04X_2 + 0,638X_3 + e$$

Penjelasan persamaan regresi

tersebut adalah :

- Nilai $\beta_0 = 9,020$ menunjukkan jika variabel bebas (X_i) konstan atau nol maka nilai Kinerja adalah 9,020.
- Nilai $\beta_1 = 0,190$ menunjukkan jika variabel Komitmen (X_1) naik 1 maka variabel Kepuasan kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,190 satuan dengan asumsi variabel X_2 dan X_3 konstan.
- Nilai $\beta_2 = 0,04$ menunjukkan jika variabel Kedisiplinan (X_2) naik 1 maka variabel Kepuasan kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,04 satuan dengan asumsi variabel X_1 dan X_3 konstan.
- Nilai $\beta_3 = 0,638$ menunjukkan jika variabel Pelatihan (X_3) naik 1 maka variabel Kepuasan kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,638 satuan dengan asumsi variabel X_1 dan X_2 konstan.
- Dari ketiga variabel bebas, maka variabel yang lebih besar pengaruhnya terhadap Kepuasan kerja adalah pelatihan.
- Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

$$Y_2 = 5,760 + 0,427 Y_1$$

Konstanta sebesar 5,760 menyatakan bahwa jika variabel kepuasan kerja bernilai nol, maka kinerja karyawan adalah sebesar 5,760 satuan. Koefisien regresi sebesar 0,427 atau 42,7 % pada variabel kepuasan kerja, maka akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan menjadi sebesar 42,7%. Sedangkan sisanya 57,3% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel kepuasan kerja.

Dari hasil perhitungan didapatkan nilai F hitung sebesar 9,004 (signifikansi $F = 0,000$). Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($9,004 > 2,48$)

BEBERAPA ASPEK YANG BERPENGARUH TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) RENGAT

atau Sig F < 5% (0,000<0,05). Artinya bahwa secara bersama-sama variabel bebas yang terdiri dari Komitmen, Kedisiplinan, dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja Karyawan. Untuk mengetahui besarnya sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari koefisien determinasi (R^2). Berdasarkan tabel 4.12

dapat diketahui koefisien determinasi sebesar 0,212 atau 21,2%. Artinya bahwa variabel Y dipengaruhi sebesar 21,2% oleh Komitmen, Kedisiplinan, dan Pelatihan, sedangkan sisanya 78,8 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel bebas tersebut.

Tabel 1. Hasil uji hipotesis

Variabel	Nilai estimate	Nilai signifikan
Komitmen – Kepuasan kerja	t hitung 0,801 < t tabel 1,66298	0,425
Kedisiplinan – Kepuasan kerja	t hitung 1,545 < t tabel 1,66298	0,126
Pelatihan – Kepuasan kerja	t hitung 4,227 > t tabel 1,66298	0,000
Komitmen, Kedisiplinan dan pelatihan – Kepuasan kerja	F hitung 9,004 > F tabel 2,48	0,000
Kepuasan kerja – Kinerja	t hitung 7,205 > t tabel 1,66298	0,000

Pembahasan Hasil Penelitian Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan kerja Karyawan PT PLN (Persero) Rengat

Aspek Komitmen terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) Rengat. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang disampaikan Menurut Soekidjan (2009), komitmen berarti penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan individu berupaya serta berkarya dan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi tersebut.

Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kepuasan kerja Karyawan PT PLN (Persero) Rengat.

Aspek Kedisiplinan dalam penelitian signifikan dalam mempengaruhi kinerja

Karyawan PT PLN (Persero) Rengat. Hal ini terjadi karena sebagian karyawan merasa bahwa mereka sudah disiplin dan meskipun ada pelanggaran tidak ada sanksi yang diberikan oleh atasan maupun perusahaan.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan kerja Karyawan PT PLN (Persero) Rengat.

Aspek Pelatihan dalam penelitian ini terbukti signifikan mempengaruhi Kepuasan Karyawan PT PLN (Persero) Rengat. Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Tjutju dan Suwatno (2008) bahwa pelatihan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena pelatihan tidak saja menambah pengetahuan tetapi juga meningkatkan

produktivitas kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Wulandari dan Alamanda (2012) terdapat pengaruh sangat kuat dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Rengat.

Aspek Kinerja dalam penelitian ini terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT PLN (Persero) Rengat. Hasil penelitian ini menunjang teori Porter dan Lawler dalam Luthan (2005) menunjukkan bahwa kinerja mengarah pada kepuasan kerja. Kinerja yang telah dihasilkan individu dapat memunculkan kepuasan kerja. Ivancevich, Konopaske, dan Matesson (2008), menyimpulkan bahwa terdapat tiga pandangan yaitu : 1) kepuasan kerja menyebabkan kinerja, 2) kinerja menyebabkan kepuasan kerja, dan 3) kepuasan kerja menyebabkan kinerja yang dimoderatori oleh variabel lain seperti imbalan (reward). Pada penelitian ini Kinerja terbukti mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Secara bersama-sama variabel bebas yang terdiri dari Komitmen, Kedisiplinan, dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT PLN (Persero) Rengat. Aspek yang paling besar pengaruhnya adalah pelatihan.
2. Aspek komitmen mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan. Komitmen karyawan
3. Begitu pula dengan aspek Kedisiplinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan.

Kondisi ini menunjukkan bahwa kedisiplinan ditingkatkan seperti taat pada peraturan, tepat waktu, dan tanggung jawab yang tinggi membuktikan bahwa karyawan merasa puas dengan dengan pekerjaannya.

4. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan. Pelatihan dengan orientasi instruktur, materi pelatihan, metode pelatihan maupun hasil dari pelatihan itu sendiri mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Aspek pelatihan dinilai tinggi. Namun perlu peningkatan dalam hal penentuan peserta pelatihan dan jenis pelatihan yang diikuti.
5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Sehingga Kepuasan kerja yang meningkat akan meningkatkan kinerja karyawan. Meskipun kinerja dinilai sudah baik, namun dalam melaksanakan pekerjaan karyawan sering melakukan kesalahan serta tidak tepat waktu.

Saran

1. Untuk lebih meningkatkan komitmen pegawai, Untuk lebih meningkatkan komitmen perlu dilakukan pembinaan dan pengarahan mengenai tugas pokok dan tujuan instansi secara berkala, hal tersebut untuk lebih memahami dan menyadari mengenai apa yang harus dikerjakan oleh setiap karyawan, agar para karyawan tersebut selalu sanggup dan setia dengan kualitas dan kuantitas hasil-hasil kerja sesuai dengan tugas pokok dan tujuan organisasi, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Rengat.
2. Meningkatkan kedisiplinan melalui pengawasan kepada karyawan untuk selalu menaati peraturan yang berlaku serta menyelesaikan pekerjaan tepat

- waktu, dan memberikan sanksi bila karyawan melanggar peraturan.
3. Membuat perencanaan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan serta meningkatkan pelaksanaan pelatihan secara bertahap dan berjenjang dengan melibatkan segenap kegiatan terkait dengan pengembangan manajemen kinerja dan melakukan evaluasi secara komprehensif untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
 4. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan perlu memberikan insentif yang sesuai dengan pekerjaan tambahan yang dilakukan dan promosi jabatan sesuai dengan kinerja karyawan. Untuk kedepannya, pelaksanaan promosi jabatan sebaiknya lebih mempertimbangkan siapa diantara karyawan yang kinerjanya dinilai cemerlang yang mendapatkan promosi jabatan.
 5. Untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan, perlu dilakukan pembinaan dan pengarahan mengenai tugas pokok dan tujuan perusahaan secara berkala serta pengawasan terhadap kinerja yang dilakukan oleh karyawan, hal tersebut untuk lebih memahami dan menyadari mengenai apa yang harus dikerjakan oleh setiap karyawan, agar para karyawan tersebut selalu sanggup dan setia dengan kualitas dan kuantitas hasil-hasil kerja sesuai dengan tugas pokok dan tujuan perusahaan, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja PT PLN (Persero) Rengat secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

Abdalkrim, G., M., 2012. *The Impact of Human Resource Management Practices on Organizational Performance in Saudi Banking Sector*. European Journal of Business and

Managemet Volume 4 No.21: ISSN 2222-2839.

Algifari, 2000. *Analisis Statistik Untuk Bisnis; Dengan Regresi, Korelasi dan Nonparametrik*. BPFE Yogyakarta

Dessler, Gary, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alih Bahasa Benyamin Molan Edisi Bahasa Indonesia, Jilid Kedua, Prenhallindo, Jakarta.

Effendy, Sofian, 1995. *Metode Penelitian Survey*. PT. Pustaka LP3ES Indonesia. Yogyakarta.

Ferdinand, Augusty, 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Ghozali, Imam, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi 1, Badan Penerbit Undip, Semarang.

Gibson, James L, 1993. *Organisasi dan Manajemen*, Erlangga, Jakarta.

Handoko, T. Hani, 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE-UGM, Yogyakarta

Hasibuan, Malayu SP, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusi*, Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Istijanto, 2008. *Riset Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Kreitner, Robert dan Kinicki Angelo, 2005. *Prilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.

Luthans, F., 2005. *Organizational Behavior*, Mc Graw-Hill Book Co-Singapore,Singapura.

- Machasin dan Susi, 2011. *Reformasi Kepemimpinan Ideal dan Profesional*, Pusbangdik, Riau.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mathis, Robert., John. H, Jackson, 2001. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Terjemahan, Salemba Empat, Jakarta.
- Nurmansyah, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajah Mada UniversityPress, Yogyakarta.
- Riduan, 2010. *Metode dan Teknik Menyusun Thesis*. Alfabeta. Bandung
- Rivai, Veithzal, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dan Praktek*, Edisi 1, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Sthepen P., 2001. *Perilaku Organisasi. Konsep-Kontroversi-Aplikasi*. Edisi Kedelapan. Jilid I. Terjemahan Tim Indeks. PT. Indeks. Jakarta.
- Samsudin, Ahmad., 2006. *Manajemen Kinerja*, Raja Grafindo, Jakarta.
- Setiyoningsih, Erlin, 2011. *Jurnal. Pengaruh Motivasi, Kemampuan Dan Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderator*. Malang.
- Siagian, Sondang P, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi I, Cetakan Ketiga Belas, Jakarta : Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak, 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*, Edisi Pertama, Cetakan Bertama, Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Sugiyono, 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, Alfa Beta, Bandung.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Umar, Husein, 2005. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Winardi, 2002. *Motivasi dan Permotivasi Dalam Manajemen*. PT Raja Grafindo Perkasa, Jakarta.