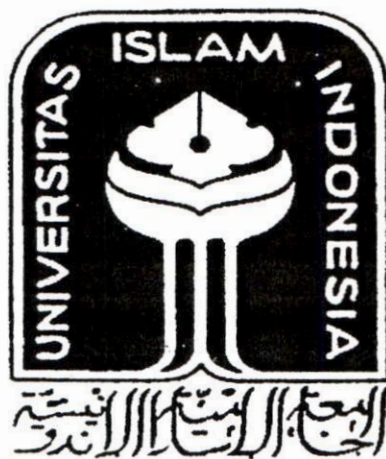


PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN PENGEMBANGAN

KARIER TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

(Studi Kasus Pada Karyawan BPR Syariah Sakai Sambayan Lampung)



Oleh :

Muhammad Sofyan KS, SE.

NIM : 05913119

TESIS

**Diajukan kepada Magister Studi Islam
Program Pascasarjana Universitas Islam Indonesia
Untuk memenuhi salah satu syarat guna
Memperoleh Gelar Magister Studi Islam**

YOGYAKARTA

2007

PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN PENGEMBANGAN

KARIER TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

(Studi Kasus Pada Karyawan BPR Syariah Sakai Sambayan Lampung)



Oleh :

Muhammad Sofyan KS, SE.

NIM : 05913119

Pembimbing:

Dr. H. Supardi, MM.

TESIS

Diajukan kepada Magister Studi Islam

Program Pascasarjana Universitas Islam Indonesia

Untuk memenuhi salah satu syarat guna

Memperoleh Gelar Magister Studi Islam

YOGYAKARTA

2007



**MAGISTER STUDI ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**
Jl. Demangan Baru No. 24 Lantai II Yogyakarta
Telp. (0274) 523637 Fax. 523637

PENGESAHAN

Nomor: 211/PS-MSI/Peng./XI/2007

TESIS berjudul : **PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN
PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN (Studi Kasus pada Karyawan BPR Syariah Saka
Sambayan Lampung)**

Ditulis oleh : Muhammad Sofyan KS

N. I. M. : 05913119

Konsentrasi : Ekonomi Islam

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Magister dalam Ilmu 404

Yogyakarta, 21 Nopember 2007
Ketua Program


Prof. Dr. H. Amir Mu'allim, MIS



MAGISTER STUDI ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
Jl. Demangan Baru No. 24 Lantai II Yogyakarta
Telp. (0274) 523637 Fax. 523637

TIM PENGUJI UJIAN TESIS

Nama : Muhammad Sofyan KS
Tempat/tgl.lahir : Srikaloka, 20 Agustus 1982
N. I. M. : 05913119
Konsentrasi : Ekonomi Islam
Judul Tesis : **PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada Karyawan BPR Syariah Sakai Sambayan Lampung)**

Ketua/Sekretaris: Dra. Rahmani Timorita Y., M.Ag.

Pembimbing : Dr. H. Supardi, MM

Penguji : Prof. Dr. H. Amir Mu'allim, MIS

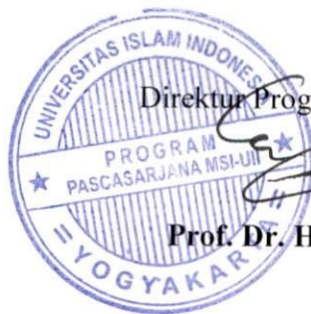
Penguji : Drs. H. Syafaruddin Alwi, MS.

(.....)
(.....)
(.....)
(.....)

Diuji di Yogyakarta pada tanggal 7 Nopember 2007

Waktu : 09.00–10.00 WIB

Hasil / Nilai : **83,75 / B**



Mengetahui
Direktur Program Pascasarjana MSI UII

Prof. Dr. H. Amir Mu'allim, MIS



**MAGISTER STUDI ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**
Jl. Demangan Baru No. 24 Lantai II Yogyakarta
Telp. (0274) 523637 Fax. 523637

NOTA DINAS

No. : 404/PS-MSI/ND/X1/2007

**TESIS berjudul : PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN
PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada Karyawan BPR
Syariah Sakai Sambayan Lampung)**

Ditulis oleh : Muhammad Sofyan KS

NIM : 05913119

Konsentrasi : Ekonomi Islam

Telah dapat diujikan di depan Dewan Penguji Tesis Magister Studi Islam Program Pascasarjana (S-2) Universitas Islam Indonesia.



UNIVERSITAS



Yogyakarta, 3 Nopember 2007

Ketua Program,

Prof. Dr. H. Amir Mu'allim, MIS.



MAGISTER STUDI ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
Jl. Demangan Baru No. 24 Lantai II Yogyakarta
Telp. & Fax. (0274) 523637
e-mail: info@msi-uii.net

PERSETUJUAN

TESIS berjudul : PENGARUH PENILAIAN PRESTASI DAN
PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA BPR SYARIAH SAKAI
SAMBAYAN LAMPUNG.

Ditulis oleh : Muhammad Sofyan, KS, SE.

NIM : 0591310019

Konsentrasi : Ekonomi Islam



Telah dapat disetujui untuk diuji di hadapan Tim Penguji Tesis Magister Studi
Islam Universitas Islam Indonesia.

UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

Yogyakarta, Oktoberber 2007

Pembimbing.

Dr. H. Supardi, MM.

"Motto"

"Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya"
(Q.S Al-Baqarah [2] : 286)

*"Karena sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan,
Sesungguhnya sesudah kesulitan ada kemudahan"*
(Q.S Al-Baqarah [94] : 56)

*"Janganlah engkau membuat keadaanmu semakin sulit (susah)
dengan keadaan yang sudah sulit (susah)"*
(Muh. Sofyan KS'07)



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Tesis ini kupersembahkan untuk:

- Almamaterku tercinta, Fakultas Ekonomi Islam Universitas Islam Indonesia (UII) Yogyakarta.
- Ayahanda tercinta dan yang kubanggakan Kabul Sidiq dan Ibunda tercinta Rusmiati.
- Mbah kakung Mulsemin dan Mbah Putriku Tukini yang berada di Mesuji Tulang Bawang Lampung.
- Keluarga besar Bapak Imam Mukti.
- Kakak Siti Fatimah dan adikku tersayang Siti Nurhabibah.
- Istriku tercinta dan selalu kurindukan Agustina Nurhayati S.Ag, MH. Yang dengan begitu setia mendampingi dalam penyelesaian Tesis ini.
- Buah hatiku tercinta Hanan Al-faruqi dan calon anakku yang ke-2 yang akan segera lahir.
- Sahabatku Armansyah walian, Nurkhasanah jambi (UNS solo), Alvien septian haerisma, Ulin nuha, Mas Ayin, Dik apin, Abdul mujib, Ubaidillah (lamongan), Mas Agus (solo), Jamal, Rahman Helmi, anton (ahong), Dedi tegal, khoirul anam, komeng (tank's pinjaman monitornya), Imal Akbar (atas segala motivasinya) dan semua teman-temanku Kost Baluarti.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على اشرف الانبياء المرسلين سيدنا ومولانا
محمد صلى الله عليه وسلم وعلى آله وصحبه اجمعين.

Dengan memanjatkan Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena berkat Hidayah dan 'Inayah-Nya pada akhirnya Tesis ini dapat di selesaikan.

Penelitian dan pembahasan yang dirumuskan dalam judul ini dimaksudkan pada dasarnya untuk memperluas wawasan dalam bidang perbankan khususnya yang berkaitan dengan aspek-aspek kepuasan kerja dalam organisasi. Penelitian ini dengan judul : “PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN” (Studi Kasus Pada BPRS Sakai Sambayan Natar Lampung)” ini.

Dalam penyusunan tesis ini penulis sangat berhutang budi kepada berbagai pihak yang langsung maupun tidak langsung telah memberi bantuan kepada penulis. Serta dalam kesempatan ini, perkenankanlah penulis menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Prof. Dr. H. Edy Suandi Hamid, M.Ec. Rektor Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
2. Prof. Dr. H. Amir Mu'allim, MIS. Ketua Program yang telah memberi kesempatan kepada penulis untuk melanjutkan studi pada Program Magister Studi Islam, dengan Konsentrasi Ekonomi Islam hingga berakhir Program.

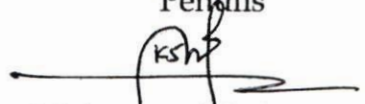
3. Dr. H. Supardi, MM yang telah meluangkan waktu untuk bersusah payah memberi bimbingan berupa kritik membangun dan saran kepada penulis, sehingga terselesaikannya penulisan tesis ini.
4. Seluruh Guru Besar yang telah membimbing penulis selama mengikuti perkuliahan pada Program Pascasarjana Magister Studi Islam UII Yogyakarta.
5. Para Staf dan karyawan Program Pascasarjana Magister Studi Islam UII Yogyakarta.
6. Bapak Direktur beserta staff PT. BPRS Sakai Sambayan Natar Lampung yang rela memberikan izin lembaganya untuk tempat penelitian.
7. Yang terhormat kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyusun tesis ini.

Selanjutnya bila ada kebenaran itu semata-mata dari Allah SWT, bila ada kesalahan itu datangnya dari penulis. Dan semoga bantuan apapun kepada penulis akan menjadi amalan shaleh dan akan mendapatkan balasan dari Allah SWT.

Akhirnya penulis berserah diri kepada Allah SWT. Dengan mengharap ridha dan ampunan-Nya. Semoga tesis ini bermanfaat. Amin.

Yogyakarta, 7 Agustus 2007

Penulis


Muhammad Sofyan KS
NIM. 05913119

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata Arab-Latin yang dipakai dalam penyusunan Tesis ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor : 158/1987 dan 0543b/U/1987 tertanggal 22 Januari 1988.

I. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Bā'	<i>b</i>	-
ت	Tā	<i>t</i>	-
ث	Sā	<i>s</i>	s (dengan titik di atas)
ج	Jīm	<i>j</i>	-
ح	Hā'	<i>h</i>	h (dengan titik di bawah)
خ	Khā'	<i>kh</i>	-
د	Dāl	<i>d</i>	-
ذ	Zāl	<i>z</i>	z (dengan titik di atas)
ر	Rā'	<i>r</i>	-
ز	Zā'	<i>z</i>	-
س	Sīn	<i>s</i>	-
ش	Syīn	<i>sy</i>	-
ص	Sād	<i>,s</i>	s (dengan titik di bawah)
ض	Dād	<i>,d</i>	d (dengan titik di bawah)
ط	Tā'	<i>,t</i>	t (dengan titik di bawah)
ظ	Zā'	<i>,z</i>	z (dengan titik di bawah)
ع	'Aīn	<i>'</i>	koma terbalik ke atas
غ	Gaīn	<i>g</i>	-
ف	Fā'	<i>f</i>	-
ق	Qāf	<i>q</i>	-

ك	Kāf	<i>k</i>	-
ل	Lām	<i>l</i>	-
م	Mīm	<i>m</i>	-
ن	Nūn	<i>n</i>	-
و	Wāwu	<i>w</i>	-
ه	Hā'	<i>h</i>	-
ء	Hamzah	'	apostrof
ي	Yā'	<i>y</i>	-

II. Konsonan Rangkap karena ~~Syaddah~~ ditulis rangkap

متعددة	Ditulis	<i>muta'addidah</i>
عدة	Ditulis	<i>'iddah</i>

III. *Ta' Marbūṭah* di akhir kata

- a. Bila dimatikan tulis *h*

حكمة	Ditulis	<i>.hikmah</i>
جزية	Ditulis	<i>jizyah</i>

(Ketentuan ini tidak diperlukan, bila kata-kata arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti zakat, salat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya)

- b. Bila *ta' marbūṭah* diikuti dengan kata sandang “*al*” serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan *h*

كرامة الأولياء	ditulis	<i>karūmah al-auliyā'</i>
----------------	---------	---------------------------

- c. Bila *ta' marbūṭah* hidup atau dengan harakat, fathah, kasrah dan dammah ditulis *t*

زكاة الفطر	ditulis	<i>zakāt al-fīṭr</i>
------------	---------	----------------------

IV. Vokal Pendek

-----	<i>faṭḥah</i>	ditulis	a
-----	<i>kasrah</i>	ditulis	i
-----	<i>dammah</i>	ditulis	u

V. Vokal Panjang

1.	<i>Faṭḥah + alif</i> جاهلية	ditulis ditulis	<i>ā</i> <i>jāhiliyah</i>
2.	<i>Faṭḥah + ya' mati</i> تنسى	ditulis ditulis	<i>ā</i> <i>tansā</i>
3.	<i>Kasrah + ya' mati</i> كريم	ditulis ditulis	<i>ī</i> <i>kaīm</i>
4.	<i>dammah + wawu mati</i> فروض	ditulis ditulis	<i>ū</i> <i>funūd</i>

VI. Vokal Rangkap

1.	<i>Faṭḥah + ya' mati</i> بينكم	ditulis ditulis	<i>ai</i> <i>bainakum</i>
2.	<i>Faṭḥah + wawu mati</i> قول	ditulis ditulis	<i>au</i> <i>qaul</i>

VII. Vokal Pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof

أأنتم	ditulis	<i>a'antum</i>
أأعدت	ditulis	<i>u'iddat</i>
لأئن شكرتم	ditulis	<i>la'in syakartum</i>

VIII. Kata Sandang *Alif + Lam*

a. Bila diikuti huruf *Qamariyyah*

القرآن	ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
--------	---------	------------------

القياس	ditulis	<i>al-Qiyās</i>
--------	---------	-----------------

b. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis dengan menggunakan huruf *Syamsiyyah* yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf *l* (el)-nya.

السماء	ditulis	<i>as-Samā'</i>
الشمس	ditulis	<i>asy-Syams</i>

IX. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

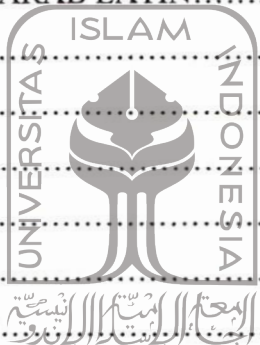
Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya.

ذوى الفروض	ditulis	<i>zawī al-furūd</i>
أهل السنة	ditulis	<i>ahl as-Sunnah</i>



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
NOTA PENGESAHAN	ii
HALAMAN TIM PENGUJI.....	iii
HALAMAN NOTA DINAS	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	v
HALAMAN MOTTO.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xi
TAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
A B S T R A K.....	xiv
ABSTRACT.....	xv
	
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah Penelitian.....	1
B. Pembatasan Masalah.....	8
C. Rumusan Masalah.....	8
D. Tujuan Penelitian.....	8
E. Manfaat Penelitian.....	9
F. Sistematika Pembahasan.....	10
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA.....	12
A. Penelitian Terdahulu.....	12
B. Penilaian Prestasi Kerja.....	18
1. Metode Penilaian Prestasi Kerja.....	23

2. Implikasi Penilaian Prestasi Kerja.....	27
C. Pengertian Pengembangan Karier.....	28
D. Pengertian Kepuasan Kerja.....	32
1. Teori Kepuasan Kerja.....	37
2. Faktor-faktor Kepuasan Kerja.....	40
E. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BPRS Sakai Sambayan Lampung.....	52
F. Hipotesis.....	54
BAB III : METODE PENELITIAN.....	55
A. Lokasi Penelitian.....	55
B. Populasi dan Sampel Penelitian.....	62
C. Variabel Penelitian.....	62
D. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	63
E. Metode Pengumpulan Data.....	65
F. Teknik Analisis Data.....	69
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	73
A. Uji Validitas Dan Reliabilitas.....	73
B. Analisis Deskriptif.....	82
C. Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis.....	92
1. Analisis Regresi berganda.....	94
2. Analisis Regresi Parsial.....	95
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN.....	104
A. Kesimpulan.....	104
B. Saran	105
DAFTAR PUSTAKA.....	107
DATA LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	108

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Uji Validitas Butir Pertanyaan Penilaian Kinerja Karyawan.....	76
Tabel 2. Uji Validitas Butir Pertanyaan Pengembangan karier	78
Tabel 3. Uji Validitas Butir Pertanyaan Kepuasan Kerja Karyawan.....	79
Tabel 4. Ringkasan Hasil Pengujian Reabilitas.....	81
Tabel 5. Statistik Deskriptif Model Regresi.....	82
Tabel 6. Karakteristik Jawaban Responden Terhadap Penilaian Prestasi Kerja Karyawan.....	84
Tabel 7. Pengkategorian Data Variabel Pengembangan Karier.....	87
Tabel 8. Karakteristik Jawaban Responden Terhadap Pengembangan Karier...	88
Tabel 9. Pengkategorian Data Variabel Kepuasan Kerja Karyawan.....	90
Tabel 10. Karakteristik Jawaban Responden Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada BPRS Sakai Sambayan Lampung.....	91
Tabel 11. Hasil Analisis Regresi.....	92
Tabel 12. Nilai Koefisien Regresi dan Koefisien Determinasi.....	99

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Elemen-Elemen Pokok Sistem Penilaian Prestasi Kerja.....	21
Gambar 2. Piranti Karyawan.....	33
Gambar 3. Wilayah Fokus Operasional Organisasi.....	34
Gambar 4. Model Motivator	49
Gambar 5: Model Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan.....	53
Gambar 6. Struktur Organisasi BPRS Sakai Sambayan Natar Lampung.....	59
Gambar 7. Karakteristik Jawaban Responden Terhadap Penilaian Prestasi Kerja Karyawan.....	86
Gambar 8. Karakteristik Jawaban Responden Terhadap Pengembangan Karier.....	88
Gambar 9. Karakteristik Jawaban Responden Terhadap Kepuasan Kerja.....	91



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

ABSTRAKSI

Tesis dengan judul "Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja pada BPRS Sakai Sambayan Natar Lampung" adalah suatu bentuk penelitian yang bertujuan mengidentifikasi pengaruh variabel-variabel independen yang terdiri dari penilaian prestasi kerja dan pengembangan individu terhadap kepuasan kerja karyawan. Pokok-pokok permasalahan yang ingin dicari jawabannya adalah 1). Apakah penilaian prestasi kerja karyawan dan pengembangan karier secara simultan maupun secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPRS Sakai Sambayan Natar Lampung? 2). Faktor manakah dari penilaian prestasi kerja karyawan dan pengembangan karier yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPRS Sakai Sambayan Natar Lampung?

Asumsi-asumsi penelitian tercermin dalam hipotesis yang menduga ada pengaruh signifikan dari penilaian prestasi kerja karyawan dan pengembangan karier secara simultan maupun secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan BPRS Sakai Sambayan Natar Lampung.

Untuk menguji dan membuktikan kebenaran hipotesis diatas, diperlukan data-data yang berkaitan dengan tanggapan para karyawan terhadap penilaian prestasi kerja, pengembangan karier dan kepuasan kerja karyawan. Data digali berdasarkan penilaian dan tanggapan para pekerja dilingkungan BPRS Sakai Sambayan Natar Lampung yang dijadikan sampel dengan metode sensus yang berjumlah 148 orang karyawan.

Untuk memperoleh hasil penelitian yang handal, maka langkah awal yang dilakukan adalah melakukan uji coba angket dengan uji validitas dan uji reabilitas. Setelah data diperoleh maka langkah selanjutnya adalah menganalisis secara deskriptif dan kuantitatif. Analisis kuantitatif meliputi pengujian analisis regresi, dan pengujian statistik dengan uji-t dan uji F.

Dari hasil tabulasi data dan setelah melalui proses pengolahan data, kemudian dianalisis baik secara deskriptif maupun kuantitatif dengan menggunakan alat analisis regresi dengan pengujian statistic diperoleh hasil penelitian sebagai berikut.

Secara simultan penilaian prestasi kerja karyawan dan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BPRS Sakai Sambayan Natar Lampung. Hal ini dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien determinasi $R^2 = 0,5770$ menunjukkan besarnya tingkat kepuasan karyawan (Y) sekitar 57,70 persennya ditentukan oleh perubahan variabel independent penilaian prestasi karyawan dan pengembangan karier secara simultan. Dari hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa $F\text{-hitung} = 95,11 > F\text{-tabel} = 2,669$ yang berarti secara simultan variabel penilaian kinerja karyawan, dan pengembangan karier mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan karyawan BPRS Sakai Sambayan Lampung.

Dari hasil analisis regresi secara parsial dapat diketahui bahwa 1). Penilaian prestasi kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang dapat dibuktikan dari besarnya nilai koefisien regresi

sebesar 0,184. hal ini diperkuat hasil pengujian statistik yang menunjukkan besarnya t -hitung = 2,858 lebih besar dari harga t -tabel = 2,353 yang memberikan makna bahwa secara parsial penilaian prestasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPRS Sakai Sambayan Natar Lampung. 2) pengembangan karier karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang dapat dibuktikan dari besarnya nilai koefisien regresi sebesar 0,700. hal ini diperkuat hasil pengujian yang menunjukkan besarnya t -hitung = 12,509 lebih besar dari harga t -tabel = 2,353 yang memberikan makna bahwa secara parsial pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BPRS Sakai Sambayan Natar Lampung. 3). Dari hasil analisis regresi secara parsial dapat diketahui bahwa pengembangan karier dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,700 dan koefisien determinasi parsial sebesar 52,71 % lebih dominant pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan dibandingkan dengan penilaian prestasi kerja dengan penilaian prestasi kerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,184 dan koefisien determinasi parsial sebesar 5,52%.



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

ABSTRACT

Thesis with the title "Influence of Job Performance Appraisal Assessment, And Career Development to Job Satisfaction the Employees of BPRS Sakai Sambayan Natar Lampung" is research from which aim to identify the independent variabel influence consisted of job Performance Appraisal Assesment, And Career Development to Job satisfaction the employees. Problems specifics which wish searched are to know 1). What Job Performance Appraisal Assesment, and Career Development have positife and significant by simultant and partial impact to job performance appraisal to Job satisfaction the employees of BPRS Sakai Sambayan Natar Lampung? 2). Which variabel from Performance Appraisal Assessment, and Career Development having and effect on dominant to job satisfaction the employees of BPRS Sakai Sambayan Natar Lampung?

Assumption of this Research are including in hypothesis there is influence positive and significant by simultant and partial from from Job Performance Appraisal Assessment, and Career Development to Job satisfaction the Employees of BPRS Sakai Sambayan Natar Lampung.

To test and prove the truth of above hypothesis, needed data related to response of all employees to job Performance Appraisal Assessment, and Career Development, and Job Satisfaction the employees. Data searched on the basis of perception and response of all worker in office BPRS Sakai Sambayan Natar Lampung of taken as sample with the census method amounting to 148 employees people.

To obtain result of reliabel research, the fist step needed to done were doing a questioner try out by validity and reability test. After data being received, the next step by doing an analysis data using analysis descriptive statistic an quantitative statistic. Quantitative analysis cover the classic assumption to get best liniear unbiased estimator models the fist step needs classic assumption by normality, linearity, multicolinearity. Autocorrelation, and heteroskedastisity test, regression analysis an statistical examination with the t statistic, and F statistic.

From the analysis and the hypothesis reveals that a positive and significant in simultan impact among Job performance Appraisal Assesment, and Career Dvelopment to Job Satisfaction the employees Of BPRS Sakai Sambayan Natar Lampung. That shown by the amount of determination coefficient $R^2 = 0,5770$ that mean 57,70% job satisfaction influenced by job performance Appraisal Assesment, and Career Development. This analysis supported by statistic test that F ratio $95,11 > F\text{-tabel} = 2,6690$.

From the partial analysis get conclusion that : 1) there is a positive and significant in the partial impact from the job performances appraisal assessment to job satisfaction. That shown by the amount of regression coefficient = 0,184 and supported by statistic test that t-ratio = $2,858 > t\text{-tabel} = 2,353$. 2) there is a positive and significant in partial impact from the career development to job satisfaction. That shown by the amount of regression coefficient = 0,700 and supported by statistic test that t-ratio = $12,509 > t\text{-tabel} = 1,679$. 3) from the

partial analysis get conclusion that job performance appraisal assessment have dominant impact to job satisfaction. That shown by the regression coefficient from the career development variabel 0,700 and partial determination 52,71% is higher from the the regression coefficient from the job performance appraisal assessment 0,184 and partial determination 5,52%.



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian.

Keberadaan lembaga keuangan mempunyai peranan sangat penting terhadap perkembangan perekonomian suatu Negara, Posisi lembaga keuangan sangat strategis dalam menggerakkan roda perekonomian, sehingga tidak satupun Negara tidak mengenal lembaga keuangan.

Era globalisasi yang ditandai oleh babak baru persaingan ekonomi dunia seperti AFTA dan APEC yang mengakibatkan persaingan semakin tinggi dalam dunia bisnis yang membutuhkan kesiapan semua pihak, baik swasta, perbankan, pemerintah maupun masyarakat secara umum, tidak terkecuali BPR Syariah.

Perbankan Syariah¹ adalah lembaga investasi dan perbankan yang beroperasi sesuai dengan prinsip-prinsip Syariah, sumber dana yang didapatkan juga harus sesuai dengan sistem Syariah dan alokasi investasi yang dilakukan harus bertujuan untuk menumbuhkan ekonomi dan sosial masyarakat serta melakukan jasa-jasa perbankan yang sesuai dengan nilai-nilai Syariah.

¹ Dalam Struktur lembaga keuangan Syariah, di kelompokkan menjadi *Bank Umum Syariah* dan *Baitul mal wa tamwil*, ketiga lembaga ini mempunyai pengertian dan jangkauan produk dan pangsa pasar yang berbeda, Bank umum Syariah adalah bank yang cara beroperasinya pada lingkup yang lebih besar, dengan produk "*Funding*" yang ditawarkan dalam bentuk Giro, tabungan, dan deposito, sementara itu BPR Syariah Lingkup operasinya di wilayah kecamatan dengan produk "*Funding*" meliputi tabungan dan deposito, sedangkan BMT beroperasi di wilayah Desa, dengan produk *Funding* dalam bentuk simpanan dan deposito.

Bank BPR Syariah adalah Bank Perkreditan Rakyat sebagai mana dimaksud dalam pasal 1 angka 4 UU No.7 tahun 1992 tentang perbankan sebagaimana telah di ubah dengan Undang-Undang Nomor 10 tahun 1998 yang melakukan kegiatan usaha berdasarkan prinsip-prinsip Syariah.²

BPR Syariah ini sendiri merupakan Bank perkreditan rakyat yang pola operasinya mengikuti prinsip-prinsip muammalah Islam, yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan jasa perbankan bagi masyarakat yang tidak dapat menerima konsep bunga.³

Dalam dunia perbankan BPR Syariah Sakai Sambayan Lampung ini didalam beroperasinya menghadapi tantangan yang cukup berat seiring dengan krisis moneter yang terjadi pada tahun 1997-1998 yang lalu. Tantangan yang dihadapi oleh BPR Syariah Sakai Sambayan Lampung akan berdampak terhadap kinerja karyawan BPR Syariah Sakai Sambayan Lampung.

Menghadapi tantangan tersebut Pimpinan BPR Syariah Sakai Sambayan Lampung berusaha untuk meningkatkan Profesionalisme karyawannya dengan satu tujuan agar bangsa Indonesia bisa keluar dari krisis yang berkepanjangan dan mempercepat proses *recovery* ekonomi. Peningkatan profesionalisme karyawan merupakan dapat dilakukan dengan penilaian kerja yang merupakan cerminan untuk mengoreksi kesalahan yang mungkin di buat oleh karyawan dan untuk mengoreksi

² Surat Keputusan Direksi BI No.32/36/Kep/DIR Pasal 1. Ketentuan Umum Tgl. 12 Mei 1999, tentang BPR berdasarkan Prinsip Syariah. (Jakarta; Bp Cipta karya, nomor terbitan 179/cg/x/1999). hal.221.

³ Secara Leksikal Bunga sebagai terjemahan dari kata "*Interest*," secara istilah makna bunga adalah "*Interest Is a Charge For A financial loan, Ussuly a percentage Of the Amount Loaned*" Suhrawadi k.Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, hal.64.

apakah kinerja yang dicapai telah menunjukkan profesionalisme tinggi sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi.

Ajaran Islam sendiri mendorong kita untuk memperlakukan setiap muslim secara adil. Sebagai contoh, dalam perekrutan, promosi atau keputusan-keputusan lainnya dimana seorang manajer harus menilai kinerja seseorang terhadap orang lain.⁴ Sebagaimana Allah Swt memerintahkan untuk berbuat amanah dan berbuat adil.

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴾

“Sesungguhnya Allah SWT menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila menetapkan hukum diantara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil”⁵

Dalam melakukan aktifitas perusahaan penilaian kerja karyawan merupakan sarana untuk merencanakan dan mengendalikan pekerjaan ke arah yang lebih baik. Dengan program penilaian kerja tersebut. Seorang karyawan dapat belajar dari kesalahan yang telah dibuatnya, dan dapat mengambil manfaat atas keberhasilan yang telah dicapainya. semua dasar dan tujuan manajemen tersebut haruslah *terintegrasi*, *konsisten*, dan saling menunjang satu sama lain.⁶ Untuk menjaga konsistensi kearah

⁴ Muhammad, *Etika Bisnis Islami*, (Yogyakarta, UPP YKPN, 2004).hal. 137.

⁵ Q.S An-Nissa (4): 58.

⁶ Adiwarman Karim, *Bank Islam: Analisis Fiqih Dan Keuangan*, (III T Indonesia, Jakarta, 2003), hal. 14.

pencapaian tujuan manajemen maka setiap usaha itu harus disertai dengan adanya manajemen termasuk proses perencanaan yang baik.⁷ Allah Swt berfirman:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ ۖ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ

بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿١٨﴾

*“Wahai orang-orang yang beriman, bertaqwalah kepada Allah dan rencanakanlah masa depanmu. Dan bertaqwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Tahu atas apa-apa yang kalian perbuat”.*⁸

Penilaian kerja karyawan sangat penting dilakukan untuk mengukur prestasi yang telah dicapai dalam waktu tertentu dan mengukur potensi yang dimiliki karyawan serta menentukan kenaikan gaji maupun kenaikan jabatan karyawan. Oleh karena itu, sistem penilaian kerja karyawan dapat membentuk kinerja karyawan yang diharapkan. Penilaian kerja karyawan membutuhkan penilaian yang terstruktur yang berpengaruh pada tanggung jawab dan pengembangan profesionalisme karyawan.

Penggunaan standar umum maupun khusus dalam penilaian kerja karyawan merupakan cara pengembangan dan memperbaiki efektifitas kinerja karyawan, dan menghindari adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) dan dengan alasan antisipasi efisiensi perusahaan yang selama ini telah banyak dilakukan oleh perusahaan umum.⁹ Didalam melakukan penilaian sistem kerjanya harus dapat menjamin bahwa karyawan yang dinilai memahami kedudukannya, mengerti maksud penilaian dan

⁷ Tim Perbankan Syariah, *Konsep, Produk Dan Implementasinnya Operasional Bank Syariah*, (Djambatan, Jakarta, 2001). Hal. 20

⁸ (Q.S 59:18).

⁹ “Nilau Rupiah Rugikan Usaha Kecil,(Efisiensi Produksi Mulai Di Tingkatkan),” Dalam KOMPAS, Senin 21 Mei 2007.Yogyakarta.

hasil penilaian kemudian perlu dikomunikasikan dengan karyawan untuk memperoleh tanggapan langsung dari penilaian yang telah dilakukan. Bagi karyawan yang menganggap hasil penilaian tidak mencerminkan realitas.¹⁰ yang dihasilkannya maupun tidak memahami aspek yang dinilai akan menimbulkan ketidakpuasan atas penilaian tersebut. Sebab, penilaian kerja akan berimplikasi terhadap pendapatan dan peningkatan jenjang karier karyawan.

Sistem penilaian kerja karyawan akan membantu pimpinan memahami tugas dan aktifitas karyawan. Dengan menggunakan ukuran tertentu, evaluasi dapat menggambarkan tingkat pencapaian target dan dapat dijadikan patokan dalam pengembangan lebih lanjut. Hasil penilaian secara transparan di komunikasikan untuk memberi arahan dan kejelasan tentang pencapaian tujuan dari penilaian karyawan tersebut. Secara signifikan penilaian kerja tersebut dapat menggambarkan pertumbuhan profesionalisme dan pengembangan karyawan serta dapat menjamin kepuasan dan dapat mengukur kinerja karyawan secara obyektif.

Pertanyaan yang timbul dari penilaian prestasi kerja karyawan adalah apakah penilaian prestasi kerja karyawan tersebut dapat menjamin kepuasan karyawan yang akan berpengaruh terhadap perbaikan kinerja karyawan pada waktu yang akan datang. Pertanyaan ini di ajukan mengingat penilaian prestasi kerja karyawan pada BPR Syariah Sakai Sambayan Lampung di lakukan dengan menggunakan dua kriteria, yaitu penilaian prestasi kerja dan penilaian perilaku kerja yang masing-

¹⁰ Realitas di artikan Dalam *Kamus Ilmiah Populer* ialah kenyataan yang sesungguhnya; hakekat; keadaan yang riil, atau benar-benar ada.

masing kriteria memiliki bobot tertentu tergantung dari golongan karyawan yang dinilai, yaitu golongan bukan pejabat dan golongan pejabat. Perbandingan penilaian prestasi kerja dan penilaian perilaku kerja untuk golongan bukan pejabat di bagi dalam tiga kelompok, yaitu *pertama* golongan pegawai dasar dengan perbandingan 50% bobot penilaian prestasi kerja dan 50% bobot penilaian perilaku kerja. *Kedua*, kelompok pegawai pertama dengan perbandingan 75% bobot penilaian prestasi kerja dan 25% bobot penilaian perilaku kerja. *Ketiga*, kelompok pegawai muda dengan perbandingan 70% bobot penilaian prestasi kerja dan 30% bobot penilaian perilaku kerja. Untuk golongan pejabat di bagi dalam tiga kelompok, yaitu kelompok pegawai muda dengan perbandingan 60% bobot penilaian prestasi kerja dan 40% bobot penilaian perilaku kerja, kelompok pegawai madya dengan perbandingan 55% bobot penilaian prestasi kerja dan 45% bobot penilaian perilaku kerja, dan kelompok pegawai utama dengan perbandingan 50% penilaian prestasi kerja dan 50% bobot penilaian perilaku kerja.

Dari perbandingan bobot penilaian prestasi kerja dan bobot penilaian perilaku kerja tersebut dapat dinyatakan bahwa untuk golongan bukan pejabat semakin tinggi golongan karyawan. maka bobot penilaian prestasi kerja semakin tinggi dan sebaliknya semakin tinggi golongan karyawan semakin rendah bobot penilaian perilaku kerja. Untuk golongan pejabat, semakin tinggi golongan pejabat semakin tinggi bobot penilaian perilaku kerja dan semakin tinggi golongan karyawan semakin rendah bobot penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja dan penilaian perilaku kerja karyawan sangat terkait dengan gaji, insentif dan tunjangan lainnya serta

pengakuan atasan terhadap karyawan yang bersangkutan. Masalahnya adalah apakah penilaian prestasi kerja dan penilaian perilaku kerja ini akan memberikan kepuasan kerja kepada karyawan yang akan mengarahkan kepada pelaksanaan kerja yang lebih baik. Penilaian prestasi kerja dan penilaian perilaku kerja dapat memberikan kepuasan kepada karyawan apabila penilaian tersebut memberikan rasa keadilan bagi karyawan. Jika karyawan memiliki prestasi tinggi dan karyawan tersebut memperoleh penghargaan yang lebih tinggi pula, bila penghargaan tersebut di rasakan adil dan memadai, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat karena mereka menerima penghargaan dalam proporsi yang sesuai dengan prestasi kerja mereka. Di lain pihak, bila penghargaan di pandang tidak mencukupi untuk suatu tingkat prestasi kerja mereka, ketidakpuasan kerja cenderung terjadi. Kondisi kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja tersebut selanjutnya menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi prestasi kerja di waktu yang akan datang. Dengan kata lain pengaruh prestasi kerja dan kepuasan kerja menjadi suatu sistem yang berkelanjutan secara terus menerus(*kontinyu*).

Berdasarkan pokok pikiran yang diuraikan tersebut diatas, penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian di lingkungan Kantor BPR Syariah Sakai Sambayan Lampung dengan judul: **"Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada BPR Syariah Sakai Sambayan Lampung)."**

B. Batasan Masalah

Agar dalam penelitian ini tidak menyimpang dari permasalahan yang akan diteliti karena keterbatasan waktu, tenaga, teori, dana serta upaya penelitian ini lebih mendalam, maka penulis membatasi masalah penelitian yaitu tentang Penilaian prestasi kerja dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan lokasi penelitiannya berada di BPRS Sakai Sambayan yang tepatnya berada Kecamatan Natar propinsi Lampung.

C. Rumusan Masalah.

1. Apakah penilaian prestasi kerja karyawan dan pengembangan karier berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan BPR Syariah Sakai Sambayan Lampung?
2. Faktor manakah dari penilaian prestasi kerja karyawan dan pengembangan karier yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan BPR Syariah Sakai Sambayan Lampung?

D. Tujuan Penelitian.

Sejalan dengan latar belakang masalah penelitian, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui apakah penilaian prestasi kerja karyawan dan pengembangan karier berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan BPR Syariah Sakai Sambayan Lampung.

2. Untuk mengetahui faktor manakah dari penilaian prestasi kerja karyawan dan pengembangan karier yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan BPR Syariah Sakai Sambayan Lampung.

E. Manfaat Penelitian.

Adapun Manfaat penelitian ini adalah :

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberi sumbangan berupa masukan dan informasi kepada pihak BPR Syariah Sakai Sambayan Lampung dalam usaha memperbaiki manajemen dengan melakukan evaluasi dan kemudian dapat merumuskan strategi bagaimana yang lebih efektif dan tepat sasaran didalam peningkatan kepuasan kerja karyawan BPR Syariah Sakai Sambayan khususnya dalam upaya memperluas prospek pasar di Lampung.

b. Bagi Pengetahuan

Lewat penelitian ini diharapkan akan mampu memberikan konstribusi pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya bagi pengembangan ilmu ekonomi dan perbankan Islam. khususnya yang berkaitan dengan pengaruh penilaian prestasi kerja dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPR Syariah Sakai Sambayan Lampung.

c. Bagi Penulis

Manfaat secara akademis bagi penulis adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Magister Studi Islam pada Program Program

Pasca Sarjana Universitas Islam Indonesia, dan hasil penelitian ini di harapkan dapat menambah pengetahuan tentang pemahaman tentang ekonomi Islam secara luas dan padat digunakan sebagai media untuk mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh pada masa perkuliahan, sehingga nanti diharapkan pula dapat terus menerus mengembangkan wawasan dan pengalaman.

F. Sistematika Pembahasan.

Untuk mempermudah pembahasan yang sistematis, penelitian ini di sajikan dalam 5 (lima) bab Yaitu:

Bab I. Merupakan Pendahuluan. memuat mengenai latar belakang penelitian yang berkaitan dengan munculnya masalah sehingga menarik untuk dilakukan penelitian secara mendalam, selain itu diuraikan secara jelas permasalahan yang akan dibahas diantaranya, tujuan dan kegunaan penelitian, metodologi penelitian, definisi operasional, dan juga sistematika pembahasan yang merupakan arah kemana penelitian akan dilakukan.

Bab II. Landasan Teori. Merupakan uraian secara teoritik mengenai permasalahan yang sedang dilakukan penelitian, pembahasan tentang landasan teori meliputi diantaranya, pengertian prestasi kerja karyawan, pengertian pengembangan karier dan kepuasan kerja karyawan model prestasi kerja karyawan, pengembangan karier dan kepuasan kerja karyawan pada BPR Syariah Sakai Sambayan Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan.

Bab III Gambaran Umum Obyek Penelitian. adalah mendeskripsikan data dari penelitian. Memberikan gambaran tentang keadaan secara umum terhadap obyek yang akan diteliti dan juga pada bab ini membahas tentang metodologi penelitian dengan desain penelitian (metode pengambilan sampel uji validitas dan realibilitas). *Uji validitas* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Logical validity*. Proses validasi instrumen penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut; (a) menyusun instrumen penelitian berdasarkan logika berdasarkan definisi operasional variabel penelitian, (b) berdasarkan definisi operasional variabel tersebut ditentukan indikator-indikator variabel dan disusun item-item atau butir-butir pertanyaan. Sedangkan dalam *Uji reliabilitas* dimaksudkan untuk melihat tingkat konsistensi instrumen, artinya apabila instrumen di ujicobakan kepada kelompok subyek tertentu, apakah hasilnya akan tetap reliabel. Beberapa teknik untuk menguji reabilitas instrumen diantaranya adalah *Test retest reliabilitas*. Dalam pengujian reabilitas instrumen dilakukan dengan prosedur sebagai berikut; (a) hasil uji coba instrumen dilakukan pengelompokkan terhadap skor item pertanyaan.

Bab IV Pembahasan, Analisis dan Interpretasi. Membahas tentang hasil dan pembahasan yang mencakup; Analisis deskriptif kuantitatif, karakteristik responden, analisis karyawan pada BPR Syariah Sakai Sambayan Lampung dan kemudian di lanjutkan dengan pengujian hipotesis.

Bab V Penutup. kesimpulan dan saran-saran. Bagian ini menyajikan kesimpulan dan saran-saran peneliti.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. KAJIAN PENELITIAN TERDAHULU

Berdasarkan penelitian yang sudah pernah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu yang mengkaji berbagai aspek yang berkaitan dengan sumber daya manusia (pengembangan mutu karyawan) diantaranya, penelitian yang dilakukan oleh Luslenika(2007) tentang "*Pengaruh Nilai-Nilai Keislaman Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan.*" penelitian yang dilakukannya ini berorientasi ingin mengetahui tentang penerapan budaya kerja yang Islami.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa menjadi sangat penting untuk setiap sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan memahami dan mengaplikasikan nilai-nilai keislaman, dimana ada pengaruh dari pribadi yang memiliki karakter yang Islami terhadap produktivitas dalam perusahaan.¹

Penelitian serupa yang dilakukan Taufiqurrahman(2004), "*Telaah Atas Konsep Ekonomi Islam dan Etika Ekonomi Dalam Sistem Ekonomi Islam*". Dalam penelitian tersebut berupaya ingin mengetahui keunggulan-keunggulan yang ada didalam konsep Ekonomi Islam dan implementasinya dalam perekonomian terkini.

¹ Luslenika, "*Pengaruh Nilai-Nilai Keislaman Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank-Bank Syariah Di Yogyakarta)*", Tesis, Yogyakarta, Universitas Islam Indonesia, 2007.

Selanjutnya sesuai dengan kajian yang dilakukan tersebut peneliti menyimpulkan bahwa dalam setiap berperilaku manusia termasuk didalamnya dalam kegiatan ekonomi, haruslah mengedepankan akhlak dan etika yang diantaranya harus dijadikan pedoman dalam setiap kehidupan terutama yang menyangkut aspek ekonomi.²

Dalam organisasi yang bergerak dalam bidang apapun, upaya didalam meningkatkan mutu karyawan sangatlah penting dilakukan, hal ini dilakukan sebagai upaya melakukan penilaian kerja dari seorang manajer kepada karyawannya, serta memberikan peluang karyawan mengembangkan karier sesuai dengan dasar keahliannya. terkait dengan hal tersebut sesuai dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Muhammad Sofyan KS (2005), "*Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap keproduktifan Kerja Karyawan pada Dealer Honda Rona Motor Way Jepara Lampung*" dalam penelitiannya tersebut ternyata dengan adanya upaya pengembangan sumber daya manusia (SDM) karyawan melalui pendidikan dan pelatihan produktivitas kerja karyawan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, baik *technical skill*, human skill.³

Praktik-praktik manajemen sumber daya manusia diyakini mampu menghasilkan keunggulan bagi perusahaan, penelitian yang dilakukan dalam bentuk skripsi oleh Rudi Sucahya Ramadona, mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas

² Taufiqurahman, *Telaah Atas konsep Ekonomi dan Etika Ekonomi Dalam Sistem Ekonomi Islam*, Tesis, Yogyakarta, Universitas Islam Indonesia, 2004.

³ Muhammad Sofyan KS, *Pengaruh Pendidikan Dan pelatihan Terhadap Keproduktifan Kerja Karyawan Pada Dealer Honda Rona Motor*, Skripsi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Way Jepara, Lampung. 2005.

Islam Indonesia, penelitian tersebut dengan judul *“Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja karyawan pada Hotel Patra Jasa Bandung pada tahun 2004”*. dari penelitian tersebut disimpulkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, pada penilaian ini diketahui bahwa faktor motivasi kerja dan lingkungan kerja bernilai positif, dengan kata lain kedua faktor ini berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan.⁴

Penelitian lain yang berkaitan dengan sumber daya manusia dilakukan oleh Rohaniah, seorang mahasiwi Sekolah Tinggi Ilmu Syariah (STIS) Yogyakarta, penelitian ini dilakukan pada tahun 2000, dengan judul penelitian *“Pengaruh Gaji, Kondisi Kerja Dan Hubungan Antara Pimpinan dengan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja”*. Dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa ada pengaruh secara bersama-sama antara gaji, kondisi kerja, dan hubungan antara pimpinan dengan karyawan terhadap produktifitas kerja, faktor yang menyebabkan produktifitas sangat tinggi terdapat pada faktor kualitas kerja, tanggung jawab dan faktor kedisiplinan.⁵ Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Rahmanto (2000). *“Analisis Pengaruh Faktor Kepemimpinan Dan Pengawasan Melekat Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Cabang Dinas Sukoharjo”*. Penelitian yang dilakukan bertujuan, untuk mengetahui apakah pendapat pengaruh signifikan antara faktor kepemimpinan, pengawasan melekat, pendidikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian

⁴ Rudi Suahya Ramadana, *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Hotel Patra Jasa Bandung*, Skripsi, Yogyakarta, Universitas Islam Indonesia, 2004.

⁵ Rohaniah, *“Pengaruh Gaji, kondisi kerja Dan Hubungan Antara Pimpinan Dengan Karyawan Terhadap Produktifitas Kerja”*. Skripsi, Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Syariah (STIS), 2000.

disimpulkan bahwa, kinerja seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan dan pengawasan yang dilakukan secara terus menerus (*kontinyu*).⁶

Penelitian serupa mengenai Sumber Daya Manusia dilakukan oleh Gamal Kristianto (2003), "*Iklim Organisasi, Motivasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bank BPD DIY Cabang Sleman*", kesimpulan dari penelitian ini adalah peningkatan motivasi pegawai, peningkatan pendidikan pegawai dan pengalaman kerja adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai, namun demikian tujuan tersebut sulit tercapai tanpa komitmen dari seluruh anggota organisasi terutama komitmen dari manajemen puncak dalam menciptakan iklim organisasi yang kondusif dan dalam memotivasi pegawai dan juga hal-hal yang berhubungan dengan faktor-faktor prestasi kerja karyawan seperti imbalan, sistem pembagian keuntungan financial dan kejelasan promosi jabatan dengan prestasi individu harus mendapatkan perhatian secara berkesinambungan dari pihak manajemen puncak, sehingga para pegawai dapat terpelihara pada motivasi dan iklim organisasi yang tinggi yang selanjutnya dapat meningkatkan kinerja individu maupun kinerja organisasi sebagai implikasi logis dari iklim organisasi dan motivasi yang tinggi.⁷

Pada penelitian yang lain yang dilakukan oleh Ahmad Rizal (2004), "*Persepsi Karyawan Terhadap Gaya Kepemimpinan Dan Efektivitas Kepemimpinan dan Efektifitas Kepemimpinan Manager-Manager Cabang BMT Amratani Group*

⁶ Rachmanto, *Analisis Pengaruh Faktor Kepemimpinan Dan Pengawasan Melekat Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Cabang Dinas Sukoharjo*, Tesis, Yogyakarta, Universitas Islam Indonesia UII, 2000.

⁷ Gamal Kristianto, *Iklim Organisasi, Motivasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bank BPD DIY Cabang Sleman*, Tesis, Yogyakarta, Universitas Islam Indonesia UII, 2000

Yogyakarta.” Dari pembahasan kajian mengenai penelitian didapatkan beberapa catatan kesimpulan sebagai berikut; 1) Persepsi karyawan kantor Cabang BMT Amratani Group terhadap gaya kepemimpinan manager cabang-nya, mengarah pada gaya kepemimpinan, mengarah pada gaya kepemimpinan demokratis. 2) sedangkan persepsi karyawan mengenai efektifitas kepemimpinan, disini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan manager cabang BMT Amratani adalah efektif.⁸

Dari penelitian yang pernah dilakukan oleh penelitian terdahulu dengan kajian yang akan dilakukan penelitian saat ini terdapat beberapa perbedaan dan persamaan, perbedaanya terletak pada kajiannya dimana kajian yang dilakukan peneliti terdahulu dilakukan hanya pada obyek kajian dan pengertian akhir secara umum, sedangkan pada penelitian yang akan dilaksanakan saat ini adalah mengarah pada apakah ada pengaruh penilaian prestasi kerja dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPR Syariah Sakai Sambayan lampung, sedangkan persamaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan pada saat ini adalah terletak pada penelitian mengenai sumber daya manusia (SDM).

Penelitian yang dilakukan oleh Indrata (2001), *“Pengaruh kepuasan kerja dan faktor-faktornya terhadap disiplin pegawai di kantor Bapedda Kabupaten Karang Anyar”* dalam penelitian tersebut mencoba menganalisa bagaimana pengaruh kepuasan kerja serta faktor-faktor apa saja yang mempengaruhinya. Selanjutnya dari

⁸ Ahmad Rizal, *“Persepsi Karyawan Terhadap Gaya Kepemimpinan Dan Efektivitas Kepemimpinan dan Efektifitas Kepemimpinan Manager-Manager Cabang BMT Amratani Group Yogyakarta.”* Tesis, Yogyakarta, Universitas Islam Indonesia UII, 2004.

analisis tersebut di simpulkan bahwa tercapainya kepuasan kerja pegawai akan menyebabkan pegawai lebih disiplin dan sebaliknya ketidakpuasan yang diperoleh pegawai dalam bekerja akan menyebabkan tindakan-tindakan yang mengarah kepada ketidak disiplin.⁹

H.M. Wahid (2001) melakukan penelitian dengan judul "*Pengaruh Motivasi dan kondisi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Geteng Mutiara Yogyakarta*". Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa motivasi dan kondisi kerja secara simultan maupun secara parsial berpengaruh positif terhadap dan signifikan terhadap kepuasan kerja.¹⁰

Penelitian tersebut sejalan dengan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Syamsuri (1997) dalam penelitiannya dengan judul "*Hubungan Antara Iklim Organisasi dan keterikatan Terhadap Organisasi dengan kepuasan kerja Guru-Guru Pondok Pesantren Modern Islam Assalam Surakarta*", menyimpulkan bahwa; Iklim organisasi dan keterikatan terhadap organisasi secara bersama-sama memiliki korelasi positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja para guru yang dibuktikan oleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,4796.¹¹

⁹ Indrata, "*Pengaruh Kepuasan Kerja dan Faktor-faktornya Terhadap Disiplin Pegawai Di Kantor Bappeda Kabupaten Karang Anyar*" Tesis, Yogyakarta, Universitas Islam Indonesia, 2001

¹⁰ H.M. Wahid, "*Pengaruh Motivasi dan kondisi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Geteng Mutiara Yogyakarta*", Tesis, Yogyakarta, Universitas Islam Indonesia, 2001.

¹¹ Ahmad Syamsuri, "*Hubungan Antara Iklim Organisasi dan keterikatan Terhadap Organisasi dengan kepuasan kerja Guru-Guru Pondok Pesantren Modern Islam Assalam Surakarta*", Tesis, Yogyakarta, Universitas Islam Indonesia, 1997.

B. PENILAIAN PRESTASI KERJA KARYAWAN.

Penilaian prestasi kerja (*Performance appraisal*) adalah proses pengevaluasian atau menilai prestasi kerja karyawan. Setelah karyawan mengikuti pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan, promosi dan mutasi, maka kegiatan selanjutnya ialah melakukan penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja sangat penting dilakukan karena didalamnya ada banyak manfaat, dalam melakukan penilaian menggunakan beberapa metode dan juga disebutkan beberapa aspek yang di nilai.

Dalam perkembangan teori, Definisi Penilaian prestasi kerja sangat beragam antara yang satu dengan yang lainnya dan juga mempunyai konsep yang berbeda. Ada beberapa pengertian penilaian prestasi kerja, antara lain;

1. Menurut Susilo Martoyo

Penilaian Prestasi kerja pada dasarnya merupakan penilaian yang sistematis terhadap penampilan kerja karyawan itu sendiri dan terhadap taraf potensi karyawan dalam upaya pengembangan diri untuk kepentingan perusahaan/organisasi.

2. T. Hani Handoko

Penilaian prestasi kerja adalah proses dengannya organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. ini menjadi ukuran keberhasilan satu organisasi atau departemen sumberdaya manusia dalam mengembangkan karyawan dan dapat memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan pelaksanaan kerja mereka dalam prakteknya, proses penilaian kerja kurang bermakna atau kurang

bernilai bilamana karyawan tidak menerima umpan balik mengenai prestasi mereka. Tanpa umpan balik, perilaku karyawan tidak akan dapat di perbaiki.¹²

Penilaian prestasi kerja dapat memberikan manfaat yang dapat dirinci sebagai berikut: (a) Perbaikan prestasi kerja. umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer, dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi. (b) penyesuaian-penyesuaian kompensasi. Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan gaji, pemberian bonus dan kompensasi lainnya. (c) keputusan-keputusan penempatan. Promosi, transfer, biasanya didasarkan prestasi kerja masa lalu dan antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap terhadap prestasi kerja masa lalu. (d) kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan. Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga, prestasi kerja yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus di kembangkan.¹³

T. Hani Handoko (1992), mendefinisikan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungannya sosial individu luar kerja. Sedangkan menurut Tifin dalam T, Hani Handoko(1992) mengatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap diri karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi

12 T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, BPFE UGM, Yogyakarta, 1996), hal. 35.

13. *Ibid*, hal. 24

kerja, kerjasama antar pimpinan dan karyawan dan sesama karyawan. Serta George Strauss dan Leonart R. Sayles.¹⁴ Menyatakan;

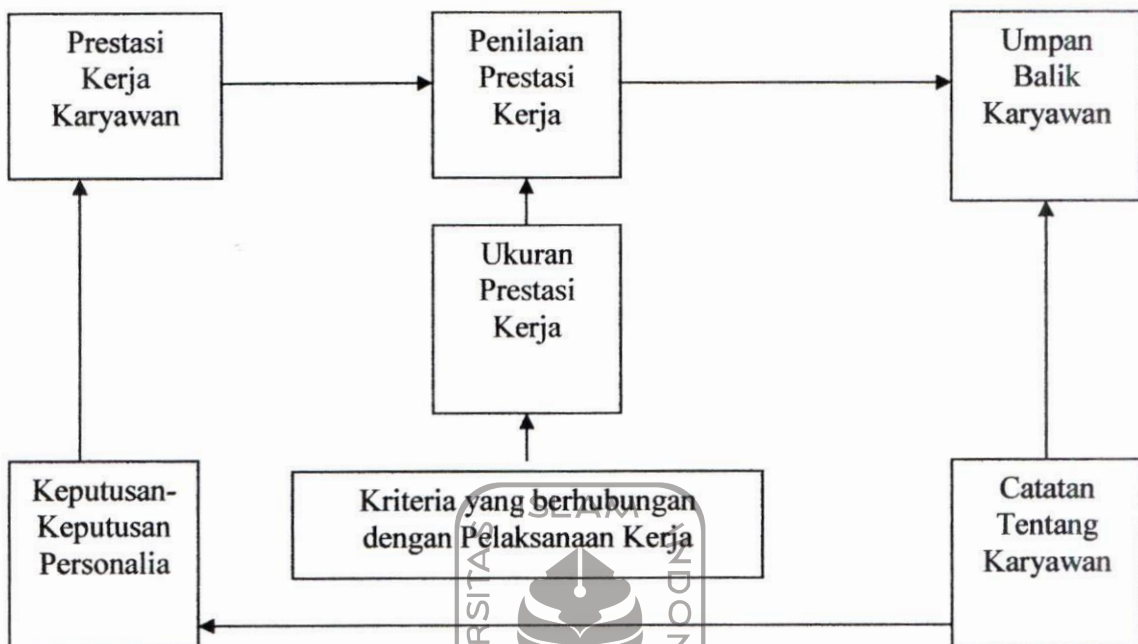
“Employee commitment toward the organization and their job satisfaction vary with the type of organization, for example, whether the organization in question is public or private, organizational theorists have shown that organizational effectiveness is closely associated with how human resource and their functions are organized. Effectively managed employees are expected to demonstrate higher level of commitment toward the organization and higher level of satisfaction.

(“Komitment pegawai kearah organisasi dan kepuasan kerja mereka berbeda tergantung dimana mereka bekerja disuatu organisasi sebagai contoh, apakah organisasi yang dimaksudkan adalah publik atau pribadi. Ahli teori organisasi menunjukkan bahwa efektivitas organisasi erat hubungannya dengan bagaimana sumber daya manusia dan fungsi mereka (karyawan) di manajemen. karyawan dimanajemen supaya efektif dalam bekerja dan diharapkan untuk menghasilkan hasil kerja yang terbaik untuk organisasi dan komitmen yang tinggi terhadap organisasi untuk mendapatkan kepuasan kerja yang maksimal”).

Elemen-elemen pokok sistem penilaian prestasi kerja mencakup kriteria yang ada hubungannya dengan pelaksanaan kerja, ukuran kriteria tersebut, dan kemudian memberikan umpan balik kepada karyawan, penilaian prestasi kerja pada umumnya dilakukan oleh atasan langsung kepada bawahannya. seperti yang ditunjukkan pada gambar berikut:

Gambar 1: Elemen-Elemen Pokok Sistem Penilaian Prestasi Kerja.

14. George Strauss Dan Leonart R. Sayles, *Personnel-The Human Problem Of Management*, (Prentice-Hal, New Jersey, USA).



Sumber: T. Hani Handoko, *Elemen-Elemen Pokok Sistem Penilaian Prestasi Kerja*, 1996.

Penilaian hendaknya memberikan suatu gambaran akurat mengenai prestasi kerja karyawan. Untuk pencapaian tujuan, sistem penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan, praktis, mempunyai standar, dan menggunakan berbagai ukuran yang dapat diandalkan. Suatu sistem penilaian sistem penilaian di sebut praktis apabila di fahami atau dimengerti oleh para penilai dan karyawan. Evaluasi prestasi kerja memerlukan ukuran-ukuran prestasi kerja yang dapat diandalkan. Berbagai ukuran ini agar berguna harus mudah digunakan, realibel dan melaporkan perilaku kritis yang menentukan prestasi kerja.

Dari beberapa pengertian tersebut diatas peneliti menyimpulkan penilaian prestasi kerja ialah; Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses dengannya organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. ini menjadi ukuran

keberhasilan satu organisasi atau departemen sumberdaya manusia dalam mengembangkan karyawan dan dapat memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan pelaksanaan kerja mereka.

Observasi penilaian dapat dilakukan secara langsung atau tidak langsung. Observasi langsung terjadi bila penilai secara nyata melihat pelaksanaan kerja. Di lain pihak, observasi tidak langsung terjadi bila penilai hanya dapat menilai "*Tiruan*" pelaksanaan kerja nyata sehingga kurang akurat. Dimensi lain ukuran prestasi kerja adalah apakah hal ini bersifat obyektif atau subyektif. Ukuran prestasi kerja obyektif adalah ukuran yang dapat dibuktikan atau diuji oleh orang lain. Ukuran subyektif adalah ukuran penilaian yang tidak dapat dibuktikan atau dinilai oleh oranglain.

Penilaian sering tidak berhasil untuk tidak melibatkan emosionalnya dalam menilai prestasi kerja karyawan. Ini menyebabkan evaluasi menjadi bias atau distorsi pengukuran yang tidak akurat. Beberapa bentuk bias penilaian prestasi kerja yang paling umum terjadi ialah; a) *Hallo Effect*. Hallo effect terjadi bila pendapat pribadi penilai tentang karyawan mempengaruhi pengukuran prestasi kerja. Misalnya, bila seorang atasan senang kepada seorang karyawan, maka pandangan itu dapat mengubah estimasi atasan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini paling mudah bila terjadi bila penilai harus mengevaluasi teman mereka. b) Kesalahan kecenderungan terpusat. Banyak penilai yang tidak suka menilai karyawan sebagai yang efektif atau tidak efektif dan sangat baik atau sangat jelek, sehingga penilaian prestasi kerja karyawan cenderung dibuat rata-rata dekat dengan nilai tengah. c) bias terlalu lunak dan terlalu keras. Kesalahan terlalu lunak disebabkan penilai mudah

memberikan nilai baik dalam evaluasi prestasi kerja karyawan. Kesalahan terlalu keras adalah sebaliknya, yang terjadi karena penilai terlalu ketat dalam mengevaluasi kerja karyawan. Kesalahan kedua ini umumnya terjadi bila standar prestasi kerja tidak jelas, d) Prasangka pribadi. Factor prasangka pribadi terhadap karyawan dapat mengubah penilaian. Sebab-sebab prasangka pribadi yang mempengaruhi penilaian mencakup faktor senioritas, kesukuan, agama, kesamaan kelompok dan status sosial. c) Pengaruh kesan terakhir. Bila menggunakan ukuran prestasi kerja subyektif, penilaian sangat dipengaruhi oleh kegiatan karyawan yang paling akhir. Kegiatan terakhir baik atau buruk lebih diingat penilai.

Berdasarkan distorsi diatas dapat dikurangi melalui pemberian latihan para penilai, umpan balik dan pemilihan teknik penilaian prestasi kerja secara tepat. Latihan untuk penilai hendaknya mencakup tiga tahap. Pertama, berbagai bias harus dijelaskan dan terinci. Kedua, peranan penilai prestasi kerja hendaknya diuraikan dengan menekankan pentingnya obyektifitas dan sikap tidak memihak. Ketiga, para penilai diberi kesempatan untuk menerapkan ukuran prestasi kerja sebagai bagian dari latihan mereka.

1. METODE PENILAIAN PRESTASI KERJA

Dalam metode penilaian prestasi kerja. Pertama, penilaian berorientasi masa lalu. Kedua, penilaian berorientasi masa depan. Tidak ada satu metodepun yang dianggap sempurna, masing-masing mempunyai kebaikan dan kelemahan.

1. Metode Penilaian Berorientasi Masa lalu.

Metode ini mempunyai kelebihan dalam hal perlakuan terhadap prestasi kerja yang telah terjadi dan sampai derajat tertentu dapat diukur. Kelemahannya adalah bahwa penilaian prestasi kerja dimasa lalu tidak dapat diubah. Dengan mengevaluasi prestasi kerja masa lalu, para karyawan memperoleh umpan balik mengenai upaya mereka. umpan balik ini selanjutnya bisa mengarahkan kepada perbaikan prestasi kerja karyawan. Teknik penilaian prestasi kerja berorientasi masa lalu mencakup antara lain:

- a. Rating Scale
- b. Checklist
- c. Metode peristiwa kritis



Rating scale adalah bentuk penilaian prestasi kerja karyawan yang paling tua dan paling banyak digunakan. Pada metode ini, evaluasi subyektif dilakukan oleh penilai terhadap prestasi kerja karyawan dengan skala tertentu dari yang terendah sampai yang tertinggi. Evaluasi hanya didasarkan pada pendapat penilai, yang membandingkan hasil pekerjaan karyawan dengan criteria yang dianggap penting bagi pelaksanaan kerja tersebut. Dalam banyak kasus, kriteria ini mungkin tidak berhubungan langsung dengan pelaksanaan kerja. Kelebihan metode ini adalah tidak dalam penyusunan dan administrasinya, penilai hanya memerlukan sedikit latihan, tidak memakan waktu dan dapat diterapkan untuk jumlah karyawan yang besar. Kelemahan metode ini adalah kesulitan dalam menentukan kriteria yang relevan dengan pelaksanaan kerja. Jika kriteria sulit diidentifikasi

maka banyak variabel kepribadian yang tidak relevan yang akan mengurangi arti penilaian dan tidak berhubungan dengan pelaksanaan kerja.

Checklist dimaksudkan untuk mengurangi beban penilai. Penilai tinggal memilih kalimat atau kata-kata yang menggambarkan prestasi kerja dan karakteristik karyawan. Seperti halnya pada metode rating scale, penilai biasanya adalah atasan langsung. Tetapi tanpa diketahui oleh penilai departemen personalia dapat memberikan bobot penilaian atas item yang berbeda pada checklist. Pemberian bobot ini memungkinkan penilaian dapat dikuantitatifkan sehingga skor total dapat ditentukan. Metode checklist bisa memberikan suatu gambaran prestasi kerja secara akurat, bila daftar penilaian berisi item-item yang memadai.

Metode peristiwa kritis merupakan metode penilaian yang mendasarkan pada catatan penilai yang menggambarkan perilaku karyawan sangat baik atau sangat jelek dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja. Catatan ini disebut peristiwa kritis. Berbagai peristiwa tersebut dicatat oleh penyelia selama periode evaluasi terhadap setiap karyawan.

2. Metode Penilaian Berorientasi Masa Depan.

Metode penilaian yang berorientasi masa depan memusatkan pada prestasi kerja diwaktu yang akan datang melalui penilaian potensi karyawan atau penetapan sasaran prestasi di masa mendatang. Teknik yang adapat digunakan antara lain;

- a. Penilaian diri
- b. Penilaian Psikologis
- c. Pendekatan *management by obyektif* (MBO)

d. Teknik pusat penilaian

Penilaian diri dimaksudkan untuk melanjutkan pengembangan diri. Bila karyawan menilai dirinya perilaku defensive cenderung tidak terjadi, sehingga upaya perbaikan diri cenderung dilaksanakan. Namun demikian, penilaian diri menuntut kejujuran dari karyawan dalam menilai dirinya sendiri.

Penilaian psikologis pada umumnya terdiri dari wawancara mendalam, tes psikologi, diskusi dengan atasan langsung dan review evaluasi lainnya. Penilaian ini biasanya dilakukan oleh para psikolog terutama untuk menilai potensi karyawan diwaktu yang akan datang. Evaluasi ini terutama digunakan untuk penempatan dan pengembangan karyawan. Akurasi penilaian sepenuhnya tergantung pada ketrampilan para psikolog.

Pendekatan *management by objective* (MBO) adalah setiap karyawan dan penyelia secara bersama-sama menetapkan tujuan-tujuan atau sasaran pelaksanaan kerja diwaktu yang akan datang. Kemudian dengan menggunakan sasaran tersebut penilai prestasi kerja dilakukan bersama pula.

Teknik pusat penilaian adalah suatu bentuk penilaian karyawan yang distandarisasi dimana tergantung pada berbagai tipe penilaian dari penilai. Penilaian bisa meliputi wawancara mendalam, test psikologi, diskusi kelompok, simulasi dan sebagainya untuk mengevaluasi potensi karyawan diwaktu yang akan datang.

2. IMPLIKASI PENILAIAN PRESTASI KERJA

Proses penilaian prestasi kerja menghasilkan suatu evaluasi atas prestasi kerja karyawan diwaktu yang lalu atau prediksi prestasi kerja diwaktu yang akan datang. Ketepatan penilaian terutama tergantung pada berbagai standar, ukuran dan tehnik evaluasi yang dipakai. Proses penilaian akan kurang bermakna bila karyawan tidak menerima umpan balik mengenai prestasi kerja mereka. Tanpa umpan balik perilaku karyawan tidak akan dapat diperbaiki. Oleh karena itu bagian kritis dari evaluasi prestasi kerja karyawan adalah evaluasi.

Proses penilaian prestasi kerja karyawan juga menyediakan umpan balik tentang efektifitas fungsi manajemen sumber daya manusia. Penilaian prestasi kerja karyawan juga berfungsi sebagai *Quality control*. Bila proses penilaian menunjukkan bahwa prestasi kerja jelek tersebut luas, banyak karyawan tidak memenuhi standar penempatan, mereka tidak akan dipromosikan atau dipindahkan atau bahkan diberhentikan.

Terlalu banyak karyawan yang berprestasi jelek dapat mencerminkan kesalahan pada salah satu atau beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia serta penilaian prestasi kerja karyawan dapat menjadi barometer fungsi departemen sumber daya manusia secara keseluruhan.

C. PENGERTIAN PENGEMBANGAN KARIER

Yang dimaksudkan dengan pengembangan karier atau "*Career Development*" ialah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.¹⁵ Karier atau *Career* dalam bahasa Inggris, pada dasarnya adalah merupakan istilah teknis dalam administrasi personalia atau '*Personnel Administration*.'" T. Hani Handoko dalam bukunya manajemen personalia dan sumber daya manusia menyebutkan bahwa suatu karier (*Carrer*) ialah semua pekerjaan (atau jabatan) yang dipunyai (atau dipegang) selama kehidupan seseorang. Dengan demikian tepat apa yang telah dikemukakan diatas bahwa karier menunjukkan perkembangan para karyawan secara individual dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam suatu organisasi. Pengertian individual diatas tersebut dimaksudkan bahwa setiap anggota organisasi harus siap mengembangkan dirinya dalam rangka penititan kariernya. Menurut T. Hani Handoko¹⁶ mengatakan bahwa paling tidak ada 6 (enam) cara pengembangan karier yang dapat dilakukan masing-masing individu yaitu;

- a. *Prestasi kerja*, kegiatan paling penting untuk memajukan karier adalah prestasi kerja yang baik karena hal ini mendasari semua kegiatan

15. Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke Empat, (Yogyakarta, BPFE, 1994), hal. 120.

16. T.Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi ke II, (Yogyakarta, BPFE, 1996), hal.80.

pengembangan karier lainnya, kemajuan karier sangat tergantung pada prestasi kerja (*performance*).

- b. *Exposure*. Kemajuan karier juga ditentukan oleh exposure, berarti menjadi dikenal oleh orang-orang yang memutuskan promosi, transfer dan kesempatan-kesempatan karier lainnya. tanpa exposure, karyawan yang berprestasi baik mungkin tidak akan memperoleh kesempatan untuk mencapai sasaran-sasaran kariernya.
- c. *Permintaan berhenti*. Hal ini merupakan suatu cara untuk mencapai sasaran karier apabila ada kesempatan karier di tempat lain. Sehingga dengan permintaan berhenti tersebut yang bersangkutan berpindah tempat bertugas/bekerja. Berpindah-pindah tempat bekerja tersebut bagi sementara manajer professional merupakan bagian strategi karier mereka.
- d. *Kesetiaan Organisasional*. Kesetiaan pada organisasi dimana seseorang bertugas / bekerja turut menentukan kemajuan karier yang bersangkutan.
- e. *Mentors dan sponsor*. Para mentor atau pembimbing karier informal bila berhasil membimbing karier karyawan atau pengembangan kariernya lebih lanjut, maka para mentor tersebut dapat menjadi sponsor mereka. Seorang sponsor adalah orang dalam organisasi yang dapat menciptakan kesempatan-kesempatan pengembangan karier bagi orang lain, seringkali sponsor karyawan adalah atasan langsung mereka.
- f. *Kesempatan untuk tumbuh*. Hal ini terjadi, apabila karyawan meningkatkan kemampuan. misalnya melalui program latihan, atau kursus dan sebagainya,

hal ini berguna baik bagi departemen personalia dalam pengembangan sumber daya manusia internal maupun bagi pencapaian rencana karier karyawan.

Selain itu, keberhasilan dalam pengembangan karier seseorang juga dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya ialah; a) Pendidikan formalnya. b) Pengalaman kerjanya. c) sikap atasan (pimpinan). d) bobot pekerjaanya. e) adanya lowongan. f) produktivitas kerjanya g) bobot pekerjaan dan sebagainya.

Ada beberapa manfaat yang diperoleh dari pengembangan karier baik karyawan maupun pihak organisasi ialah;

1. *Meningkatkan kemampuan karyawan*, dengan pengembangan karier melalui pendidikan dan pelatihan, akan lebih meningkatkan kemampuan intelektual maupun ketrampilan karyawan yang dapat di sumbangkan kepada organisasi.
2. *Meningkatkan suplai karyawan yang berkemampuan*. Jumlah karyawan yang lebih tinggi kemampuannya dari sebelumnya akan bertambah, sehingga memudahkan pihak pimpinan (manajer) untuk menempatkan dalam job yang lebih tepat. Dengan demikian suplai karyawan yang berkemampuan bertambah maka akan menguntungkan organisasi.

Intinya proses pengembangan karier ialah suatu proses kemitraan interaksi dalam tahapan dan kerja sama antara mitra-mitra perusahaan, yaitu: perusahaan atau manajemen, atasan langsung dengan karyawanya sendiri. Masing-masing mitra mengharapkan hasil atau perolehan yang jelas manfaatnya bagi karyawan dalam upaya pengembangan karier. Selain itu, proses pengembangan karier itu sendiri mempunyai arah atau jalur-jalur serta pilihan yang akan memberikan kepada setiap

karyawan untuk mengembangkan kariernya sepanjang arah itu mencerminkan tujuan dan kemampuannya. Pilihan arah yang dikembangkan merupakan kesempatan yang baik bagi karyawan itu sendiri dimanapun dan kapan pun. Pilihan arah dan jalur pengembangan karier meliputi;

- a) *Enrichment*, yaitu pengembangan dan peningkatan melalui pemberian tugas atau assignment secara khusus ini merupakan bentuk umum dari pengembangan karier.
- b) *Lateral*, yaitu pengembangan karier kearah samping sesuatu pekerjaan yang lain yang mungkin cocok dengan ketrampilannya dan memberi pengalaman yang lebih luas, tantangan baru serta memberi kepercayaan dan kepuasan lebih besar.
- c) *Vertical*, yaitu pengembangan kearah atas pada posisi yang mempunyai tanggung jawab dan wewenang dibidang keahlian khusus atau keahlian khusus yang baru.
- d) *Relocation*, yaitu perpindahan secara fisik ke unit organisasi lain atau tempat yang dapat melengkapi kesempatan pertumbuhan dan peningkatan keinginan dan kemampuan karyawan untuk tetap pada pekerjaanya yang sama.
- e) *Exploration*, yaitu menjelajah ke arah yang lebih luas lagi, kepada pilihan karier didalam unit organisasi maupun diluar unit organisasi untuk mencari dan mengumpulkan informasi sehingga dapat menjawab pertanyaan dan membuat suatu keputusan tentang potensi karier yang akan dipilih.

f) *Realignment*, yaitu pergerakan kearah bawah yang mungkin dapat merefleksikan sesuatu peralihan atau pertukaran prioritas pekerjaan bagi karyawan untuk mengurangi resiko, tanggungjawab dan stress, menempatkan pososi karyawan tersebut ke arah yang lebih tepat yang sekaligus sebagai kesempatan atau peluang yang baru.¹⁷

Dari beberapa pengertian tersebut selanjutnya peneliti menyimpulkan bahwa pengembangan karier atau "*Career Development*" dalam suatu pekerjaan ialah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.

D. PENGERTIAN KEPUASAN KERJA

Definisi mengenai kepuasan kerja ialah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat memberikan kepuasan akan kebutuhannya.¹⁸ Definisi mengenai kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana karena kepuasan kerja mempunyai konotasi yang beraneka ragam. Meskipun demikian, adalah relevan untuk mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya. Oleh karena

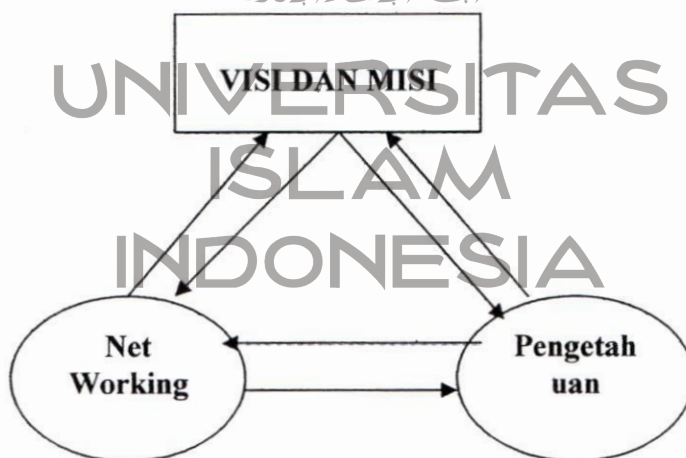
17. Soendoro Dalil, *Paradigma Baru Manajemen Pengembangan SDM*, Edisi ke-2, Yogyakarta, Amara Books, 2002), hal.279

18. Moh, As'ad, *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*, Edisi Keempat, (Jakarta Liberty, 1995). Hal. 41

itu, kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu yang bekerja memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda.

Ada beberapa batasan mengenai definisi kepuasan kerja. kepuasan kerja (*job satisfaction*) ialah sikap yang dikembangkan para karyawan sepanjang waktu mengenai berbagai segi pekerjaannya, seperti upah, gaya penyelesaian, rekan sekerja.¹⁹ Agar perusahaan mempunyai daya saing yang tinggi, maka diantaranya unsur kekuatan sumber daya individu karyawan menjadi diantaranya kunci mencapai sebuah kesuksesan perusahaan.²⁰ Kunci kesuksesan tersebut melalui beberapa piranti (*alat*), hal ini dilakukan supaya karyawan dapat bersaing dengan tujuan kelangsungan suatu organisasi. Hal tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2: Tiga Piranti karyawan



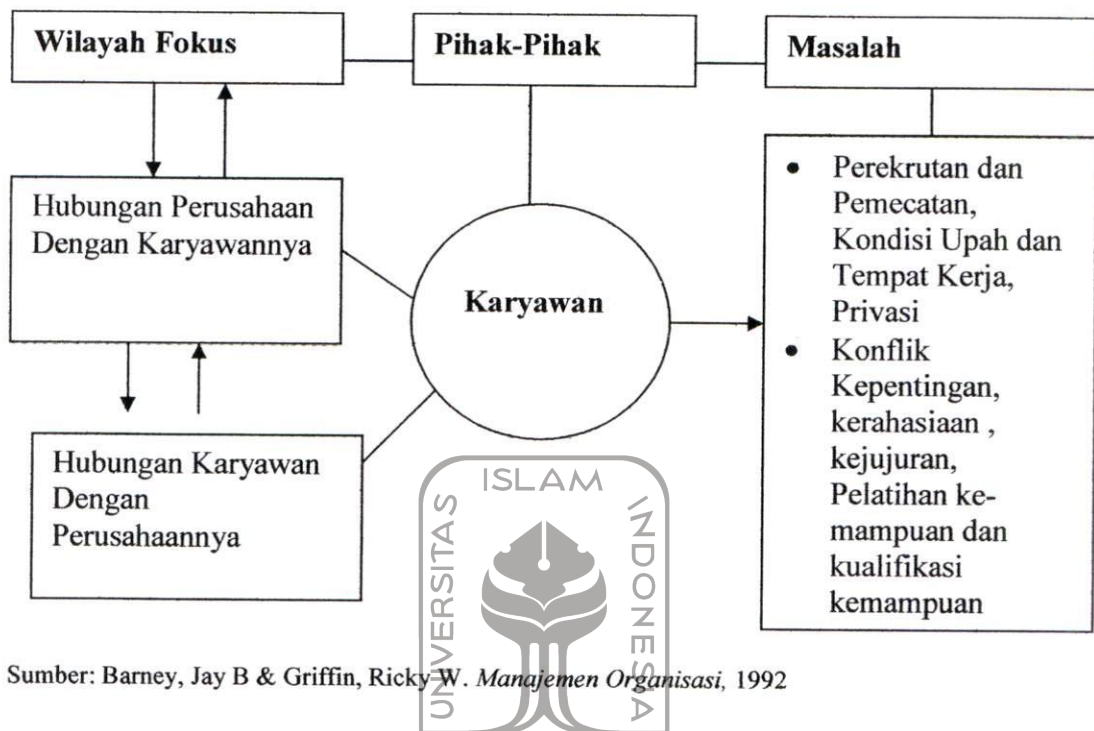
Sumber: Didin Hafidhudin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah Dalam Praktek*, 2003.

19. James. L. Gibson., dkk. "*Perilaku Organisasi Struktur Proses*", penerbit, Jakarta, 1991.

20. Didin Hafidhudin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Bank Syariah Dalam Praktek*, (Jakarta, Gema Insani Press, 2003), hal.46.

Penjelasan dari gambar tiga piranti karyawan diatas adalah; piranti *Pertama*, seorang karyawan harus mengedepankan visi dan misi perusahaan agar arah apun yang dilakukan didalam bekerja tidak keluar dari visi dan misi yang dibangun oleh perusahaan atau organisasi. *Piranti Kedua*, seorang karyawan harus terus menerus memperkaya diri dengan berbagai ilmu pengetahuan dan informasi secara akurat. *Piranti Ketiga*, yaitu seorang karyawan harus mampu bekerja sama, dalam bekerja sama ia harus mampu berfikir positif. Orang yang berfikir positif akan mencari teman sebanyak-banyaknya, teman bukan dianggapnya pesaing melainkan peluang untuk meningkatkan kualitas perusahaan yang bermutu. Intinya adalah *sinergi* yang terjadi merupakan kekuatan. Antara manajer dengan karyawan dalam sebuah organisasi sangat berkaitan satu sama lain, dan bisa dikatakan merupakan matarantai yang tidak dapat dipisahkan supaya berjalannya sebuah organisasi dengan baik. Hubungan perusahaan dengan pekerja mereka, bagaimana pekerja berhubungan dengan perusahaan dan juga pelaku ekonomi lainnya dapat di gambarkan sebagai berikut:

Gambar 3: Wilayah Fokus Operasional Organisasi



Sumber: Barney, Jay B & Griffin, Ricky W. *Manajemen Organisasi*, 1992

Dalam wilayah non-Islam, standar etis sering kali ditentukan oleh perilaku manajer. Standar ini meliputi perekrutan dan pemecatan pekerja, upah, dan hal-hal lain yang relevan dengan kondisi kerja seseorang. Keputusan perekrutan, Promosi dan lain-lain bagi karyawan sebagaimana dalam Islam mendorong kita untuk memperlakukan setiap muslim secara adil (*al-adl*).²¹ Sebagaimana contoh, dalam perekrutan, promosi atau keputusan-keputusan lainnya dimana seorang manajer harus

21. Secara Etimologis Adil (*al-adl*), adalah tidak berat sebelah, tidak memihak, atau menyamakan satu dengan yang lainnya (*al-musawah*). Secara terminologi Adil (*al-adl*) berarti "mempersamakan satu dengan yang lain. baik dari segi nilai maupun dari segi ukuran, sehingga sesuatu itu tidak berat sebelah dan tidak berbeda satu dengan yang lainnya" adil juga berarti "berpihak atau berpegang kepada kebenaran", Ensiklopedi Hukum Islam, Jilid I. Cet. Kelima, (Jakarta, PT. Ichtiar Baru Van Hoeve, 2001) hal.25

menilai kinerja seseorang terhadap orang lain, kejujuran dan keadilan (*a'dl*) adalah sebuah keharusan.²² Allah Swt memerintahkan untuk melakukan hal ini:

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ۝ ﴾

*“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil, Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha Melihat.”*²³

Rasa keadilan dalam hal ini terkait dengan pembayaran gaji atau upah karyawan. Ibn Taymiyah menyatakan bahwa seorang majikan memiliki kewajiban untuk membayar gaji atau upah kepada pekerjanya. Sejumlah majikan mungkin mengambil keuntungan dari para pekerjanya dan membayar rendah kepada mereka karena tuntutan kebutuhan mereka untuk mendapatkan penghasilan. Islam menentang praktek eksploitasi.²⁴ semacam ini. Jika tingkat upah terlalu rendah para pekerja mungkin tidak termotivasi untuk berusaha secara maksimum. Sama halnya, jika tingkat upah terlalu tinggi, sang majikan mungkin tidak mendapatkan keuntungan dan tidak dapat menjalankan perusahaannya.

Dalam organisasi Islam, Upah atau gaji harus direncanakan dengan cara yang adil baik bagi pekerja maupun juga majikan. demikian halnya dengan pengoperasian

22. Raffiq Issa Beekum, hal. 64.

23. Q.S 4:58.

24. M. Dahlan Yacub Al-Barry, *Eksploitasi* diartikan sebagai pemerasan, penyalahgunaan, penarikan keuntungan secara tidak wajar, Kamus Ilmiah Populer (Surabaya, Arkola, 1994) hal 136

suatu organisasi harus terencana dan mengindahkan kaidah-kaidah yang berlaku sesuai dengan ketentuan tidak terkecuali operasionalnya BPR Syariah Sakai Sambayan Lampung.²⁵

Dari pengertian tersebut diatas peneliti menyimpulkan bahwa kepuasan kerja ialah beberapa upaya yang dilakukan perusahaan yang bertujuan menimbulkan perasaan seseorang (karyawan) terhadap pekerjaannya yang dapat memberikan kepuasan terhadap pekerjaannya melalui beberapa upaya didalam pemenuhan akan kebutuhannya.

A. TEORI KEPUASAN KERJA

Wekley dan Yuki.²⁶ mengemukakan tiga teori tentang kepuasan kerja, yaitu 1) *Discrepancy theory*, 2) *Equity theory*, dan 3) *Two factors theory*.

1. *Discrepancy Theory*

Teori ini dipelopori pertama kali oleh Porter, yang mengukur kepuasan kerja dengan menghitung selisih antara apa seharusnya ada dengan apa yang senyatanya dirasakan seseorang. Hampir sama dengan pendapat Porter tersebut, apa yang dikemukakan oleh Locke yang menyatakan bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung pada *discrepancy* antara *should be* yang berarti

25. Asyraf Wajdi Dusuki, *Islam Perakui Kenaikan Gaji, Upah Para Pekerja*, dikutip dari <http://utusan.Malaysia.Com/-artikel520/> accessed 24 mei 2007.

26. Wekley dan Yuki, *Organizational Behavior And Personal Psycology*, Edisi I, [Jakarta, Rineka Cipta, 1996], hal. 24.

meliputi harapan, kebutuhan nilai-nilai (*expectation, needs, values*) dengan apa yang menurut persepsinya telah diperoleh dari pekerjaan. Jumlah yang diinginkan dari pekerjaan didefinisikan sebagai jumlah minimum yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan yang ada. Seseorang akan terpuaskan jika tidak ada selisih kondisi yang diinginkan dengan kondisi actual. Semakin besar kekurangan dan semakin banyak hak-hal penting yang tidak terpenuhi semakin besar ketidakpuasannya. Dengan demikian seseorang akan merasakan kepuasan kerja apabila tidak ada perbedaan yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan dalam hal ini batas minimal kebutuhan telah terpenuhi. Jika kebutuhannya terpenuhi jauh diatas minimal maka seseorang akan merasa lebih puas, sedangkan sebaliknya bila batas minimal kebutuhannya tidak terpenuhi maka seseorang akan merasakan ketidakpuasan kerja.

2. Equity Theory

Menurut teori ini bahwa seseorang merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasa adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas suatu situasi yang dialami dalam pekerjaan. Perasaan adil atau tidak adil atas suatu situasi, diperoleh dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang dinilainya sekelas, jabatan sama, masa kerja sama, sekantor maupun ditempat lain.

Teori ini mengemukakan tiga elemen dari keadilan yaitu, *input*, *outcomes* dan *comparison person*. Input adalah “*is anything of value that an*

employee perceives that he contribution to his job”(segala suatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai sumbangan terhadap pekerjaan). Sedangkan *Outcomes* adalah “*is anything if value that the employee perceives he obtain from the job*”.(segala sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai hasil dari pekerjaanya). Sedangkan *Comparasion person* adalah dengan siapa karyawan membandingkan ratio input-output yang dimiliki.

3. Two Factor Theory.

Pada dasarnya teori ini menyatakan bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda artinya bukan merupakan variabel kontinyu. Teori ini di kemukakan oleh Herzberg.²⁷ Menurut teori ini karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua) kategori yaitu, *dissatisfiers* atau *hygiene* dan *satisfiers* atau motivator. *Dissatisfiers (hygiene factor)* meliputi faktor upah (gaji), pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Perbaikan gaji (upah) dan kondisi kerja tidak akan menimbulkan kepuasan tetapi hanya mengurangi ketidakpuasan kerja. *Satisfiers* (motivator) adalah karakteristik pekerjaan yang relevan dengan kebutuhan seseorang serta perkembangan psikologisnya yang mencakup pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, kesempatan untuk berprestasi, penghargaan dan promosi.

²⁷ Herzberg, F. *Work and The Nature of Man*, (Cleveland, World Publishing Co.,1996). hal.25

Dalam penelitian ini teori yang dipakai untuk melandasi pengukuran kepuasan kerja karyawan pada BPRS Sakai Sambayan Lampung adalah teori “*Two Factor theory*” yang dikemukakan pertama kali oleh Herzberg. Karena teori ini mengungkapkan perasaan para karyawan BPRS Sakai Sambayan Lampung terhadap pekerjaan itu sendiri, pengawasan, kompensasi, promosi dan sikap sosial.

B. FAKTOR-FAKTOR KEPUASAN KERJA

a. Arti Kerja.

Sikap terhadap kerja berbeda-beda diantara kelompok kerja. Seperti dikutip Magdalena Yamin, dalam bukunya “*Manajemen Personalia*” ia mengatakan bahwa sebagian orang sekarang bekerja merupakan utama dalam kehidupan, dan dengan bekerja akan memberikan suatu rasa keterikatan pada lingkungan sosial yang lebih luas dan dengan bekerja diharapkan akan membawa pada kehidupan yang lebih baik dari keadaan sebelumnya.²⁸

Dalam Islam bukan hanya sekedar sisipan atau perintah sambil lalu, tetapi menempatkannya sebagai tema sentral dalam pembangunan Umat karena untuk mewujudkan suatu pribadi dan masyarakat tangguh hanya mungkin apabila penghayatan terhadap esensi bekerja dengan segala kemuliaannya. Bekerja adalah

28. Magdalena Yamin, “*Manajemen Personalia Segi Manusia Dalam Organisasi*”Seri *Manajemen* Buku Pertama, (Yogyakarta, Kanisius, 1991). Hal.33

manifestasi kekuatan Iman. Karena dorongan Firman Allah dalam Surat Az-Zumar (39:39) yang berbunyi :

قُلْ يٰٓقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰٓى مَكَاتَتِكُمْ اِنِّىْ عَمِلْتُ فَسَوْفَ تَعْلَمُوْنَ ﴿٣٩﴾

Artinya:

“Katakanlah: Hai Kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu masing-masing. Sesungguhnya aku pun bekerja, maka kelak kamu akan mengetahui” Q.S (39:39).

Ayat ini adalah perintah (*amar*) dan karenanya mempunyai nilai-nilai hukum “*wajib*” untuk dilaksanakan. Siapapun mereka yang secara pasif berdiam diri tidak mau berusaha dan bekerja, maka dia telah menghinai perintah Allah, dan sadar atau tidak, sesungguhnya orang tersebut sedang menggali kubur kenistaan bagi dirinya.

Seseorang yang mempunyai kesadaran bekerja, dia selalu gandrung untuk berkreasi positif, tampil sebagai pelita yang genderang (*as sirojam Muniron*), dan ingin hidupnya menyejarah – *Kun haditsan jamiladz dzikrii, fad dunya haditsun* (jadikanlah dirimu orang yang akan selalu diingat agar kehadiranmu akan dicatat dunia sebagai untaian kisah sejarah yang mempunyai arti).

Bekerja untuk mencari fadhilah karunia Allah, menjebol kemiskinan, meningkatkan taraf hidup dan martabat serta harga diri adalah merupakan ibadah yang esensial, karena Nabi Muhammad Saw bersabda; *“Kemiskinan itu sesungguhnya lebih mendekati kepada kekufuran”*.

Konotasi dan pengertian bekerja hendaknya jangan ditafsirkan sebagai penerima upah belaka, pengertian ini harus dihayati oleh setiap subyek pelaku kerja

Sehingga ia mampu mengambil posisi yang jelas dari pekerjaan serta nilai lebih (*added value*) yang akan ia peroleh dari pekerjaannya itu.

Bekerja adalah segala aktifitas dinamis dan mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan tertentu (*Jasmani dan rohani*), dan didalam pencapaian tujuan tersebut dia berupaya dengan penuh kesungguhan untuk mewujudkan prestasi yang optimal sebagai bukti pengabdianya kepada Allah Swt.²⁹ Dikatakan sebagai aktifitas dinamis, mempunyai arti atau makna bahwa seluruh kegiatan yang dilakukan seseorang muslim harus dengan penuh tantangan (*Challenging*), tidak monoton, dan selalu berupaya untuk mencari terobosan-terobosan baru (*Innovative*) dan tidak pernah merasa puas dalam berbuat kebaikan.³⁰

Membudayakan kebiasaan bekerja akhirnya akan menjadikan salah satu ciri utama setiap pribadi muslim yang menjadikanya sebagai *the thought and spirit of time* (citra dan semangat yang terus memberikan ilham dalam perjalanan kehidupannya, dimana mereka akan mengukir sejarah dengan tapak-tapak prestatif), sehingga timbul keyakinan yang kuat bahwa bekerja itu adalah amanah Allah Swt, sehingga ada semacam sikap mental yang tegas pada diri setiap pribadi muslim, bahwa: 1) Karena bekerja itu *amannah*, maka dia akan bekerja dengan kerinduan dan dengan tujuan agar pekerjaannya tersebut menghasilkan tingkat hasil (*performance*) yang seoptimal mungkin. 2). Ada semacam kebahagiaan melaksanakan pekerjaan, karena dengan melaksanakan pekerjaan tersebut, berat ia telah melaksanakan amanah

29. Toto Tasmara, "*Etos Kerja Pribadi Muslim*", Yogyakarta, PT. Dana Bhakti Wakaf, 1995. hal.10.

30. *Ibid.*, hal.11

Allah Swt. 3). Tumbuh kreativitas untuk mengembangkan dan memperkaya dan memperluas (*job enrichment & job enlargement*) karena dirinya merasa bahwa dengan mengembangkan pekerjaannya akan tumbuh berbagai kegiatan dan tantangan, yang berarti menunjukkan bertambahnya amanah Allah Swt kepada dirinya. 4). Ada semacam malu hati apabila pekerjaannya tidak dilaksanakan dengan baik, karena hal ini berarti sebuah pengingkaran kepada amanah yang Allah Swt berikan. Dengan cara pandang (*Vision*) seperti ini, maka setiap pribadi muslim akan terus berusaha serta mencari terobosan baru, inovasi serta kreatifitas yang terus mengalir (*creative action*).

Langkah kebijakan penting yang dapat di tempuh oleh organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah dengan mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Teori dua faktor dari Herzberg³¹ menyediakan kerangka yang lebih eksplisit teori tersebut menyatakan bahwa kebutuhan yang dapat dipuaskan oleh performa pekerjaan. Teori dua faktor Herzberg mengidentifikasikan dua dimensi dasar pekerjaan, yaitu:

1 Kondisi Sekitar Tugas

Kondisi sekitar merupakan prasyarat penting bagi kepuasan kerja, yang pemenuhan kebutuhannya dapat mengurangi ketidakpuasan kerja, faktor ini disebut juga dengan faktor ekstrinsik (karena sesuatu hal yang berasal dari luar). Faktor-faktor kondisi disekitar pekerjaan meliputi antara lain; 1)

31. *Ibid.* hal. 35

Kebijakan administratif. 2) Kebersihan tempat kerja 3) Hubungan diantara pegawai, 4) sistem penggajian (upah).

- 2 Kondisi pekerjaan itu sering disebut dinamakan faktor motivator, karena ada tidaknya faktor ini menentukan sumber kepuasan kerja, sehingga di kelompokkan kedalam kelompok didalam kepuasan kerja meliputi antara lain; 1) pengakuan atas prestasi kerja, 2) menarik tidaknya pekerjaan 3) menantang tidaknya pekerjaan dalam hubungannya dengan kemampuan.

Banyak orang beranggapan bahwa gaji merupakan faktor utama untuk menimbulkan kepuasan kerja, sampai pada batas tertentu pernyataan itu dapat diterima. Tapi, kalau karyawan sudah dapat memenuhi kebutuhan pokoknya secara wajar maka gaji bukan lagi sebagai faktor utama kepuasan kerja.

Mohammad As'ad³² menyatakan bahwa terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Ketiga faktor tersebut ialah:

1. Faktor hubungan antar karyawan

Faktor ini menyangkut hubungan dengan pimpinan dan karyawan, faktor kondisi kerja, hubungan sosial antar karyawan, sugesti dari teman dan emosi dari situasi kerja.

2. Faktor individual

Faktor individu berhubungan dengan sikap orang terhadap pekerjaan, umur orang tersebut bekerja dan jenis kelamin, kesehatan, watak dan keinginan.

³² Mohammad As'ad, *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia : Psikologi Industri*, Edisi Keempat, Liberty, 1995.

3. Keamanan kerja.

Faktor keamanan kerja sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman akan mempengaruhi perasaan karyawan selama bekerja.

Selain faktor tersebut terdapat juga faktor lain dimana berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan dan hasil yang akan dicapai yaitu perkembangan mental fisik dan mental, para pemikir Islam.³³ telah mengemukakan bahwa terdapat 3 (tiga) bentuk atau tiga tahap perkembangan jiwa manusia atau *nafs*: (1) *ammarah* (Q.S.12:53):

﴿وَمَا أُبَرِّئُ نَفْسِي ۚ إِنَّ النَّفْسَ لَأَمَّارَةٌ بِالسُّوءِ إِلَّا مَا رَحِمَ رَبِّي ۚ إِنَّ رَبِّي غَفُورٌ رَحِيمٌ﴾
 البقرة: ٥٣

“Dan Aku tidak membebaskan diriku (dari kesalahan), Karena Sesungguhnya nafsu itu selalu menyuruh kepada kejahatan, kecuali nafsu yang diberi rahmat oleh Tuhanku. Sesungguhnya Tuhanku Maha Pengampun lagi Maha penyanyang.”

Yang berkaitan dengan perbuatan jahat, dan jika tidak dikontrol atau dijaga akan menyebabkan kemungkar; (2) *lawwamah*, (Q.S.75:2):

﴿وَلَا أُقْسِمُ بِالنَّفْسِ اللَّوَّامَةِ﴾

“Dan Aku bersumpah dengan jiwa yang amat menyesali (dirinya sendiri)”.

yakni perasaan kesadaran atau kejahatan, dan untuk menahannya, dengan memohon kemurahan dan ampunan Allah Swt setelah bertaubat dan mencoba untuk

33. Rizvi, S.A, *Muslim Tradition In Psychotherapy and Modern Trends*. Lahore, Pakistan: Institut Of Islamic Culture.

menjauhinya sehingga di harapkan akan memperoleh keselamatan; (3) *mutma'inah*, (Q.S.89:27);

يَتَأَيُّهَا النَّفْسُ الْمُطْمَئِنَّةُ

Artinya; “Hai jiwa yang tenang”.

Tahap tertinggi dari semuanya, ketika jiwa mencapai pemenuhan hati dan kepuasan setelah ‘*aql* (intelekt) di bersihkan dari kecenderungan jahat manusia.³⁴

2. Kebutuhan Dan Kepuasan kerja

Kebutuhan ialah kekurangan yang dirasakan seseorang pada suatu waktu tertentu (Gibson)³⁵. Kebutuhan-kebutuhan yang dipuaskan dengan bekerja dibagi menjadi 3 yaitu ;

a. Kebutuhan Psikologis Dasar

Menyangkut pemuasan kebutuhan fisik atau biologis seperti makan, minum, tempat tinggal dan yang sejenis.

b. Kebutuhan Kebutuhan Sosial

Karena manusia tergantung satu sama lain, maka terdapat berbagai kebutuhan yang hanya bisa di puaskan apabila masing-masing individu di tolong atau di akui oleh orang lain.

c. Kebutuhan-Kebutuhan Egoistik

³⁴ Ibid. pp 55-51

³⁵ Gibson, *Organisasi Perilaku, Struktur Dan Proses*, Jilid Pertama, (Jakarta, Binarupa Aksara, 1991). Hal.20

Menyangkut masalah keinginan manusia untuk independent yaitu untuk melakukan sesuatu sesuai dengan keinginannya dan mencapai rasa pencapaian (*Sense of Accomplishment*).

Berbagai jenis kebutuhan manusia (*human needs*) akan dicerminkan dari berbagai keinginan para karyawan terhadap pekerjaannya. Meskipun keinginan bisa dinyatakan bermacam-macam, beberapa keinginan (*want*).

Berikut ini merupakan berbagai keinginan yang umum dinyatakan oleh karyawan yaitu:

a. Gaji / Upah

Gaji bisa dipakai untuk memuaskan kebutuhan psikologis, sosial maupun egoistis. Karena itu tidak heran kalau banyak atau sebagian besar karyawan menginginkan gaji yang tinggi dari pekerjaannya.

b. Pekerjaan Yang Aman Secara Ekonomis

Pekerjaan yang memberikan penghasilan yang ajeg (*kontinyu*) merupakan salah satu harapan para karyawan. Keinginan ini bisa di buktikan dari banyaknya peminat menjadi pegawai negeri (karena ada jaminan pensiun).

c. Rekan Kerja Yang Kompak

keinginan ini merupakan cermin dari kebutuhan sosial seseorang terhadap mungkin berkeberatan untuk dipromosikan, hanya karena tidak menginginkan kehilangan rekan kerja yang kompak.

d. Penghargaan terhadap pekerjaan yang dijalankan

Keinginan ini berasal dari kebutuhan egoistis, yang diwujudkan dengan pujian, hadiah (dalam bentuk uang maupun tidak), di umumkan kepada rekan-rekan sekerjanya maupun tidak.

e. Pekerjaan Yang Berarti

keinginan ini merupakan perwujudan dari kebutuhan untuk berprestasi. Mungkin pada abad ini agak sukar terpenuhi terutama dengan timbulnya spesialisasi pekerjaan yang tajam.

f. Kesempatan Untuk Maju.

Meskipun mungkin tidak semua karyawan ingin dipromosikan (karena alasan sosial) tetapi pada umumnya setiap orang menginginkan untuk maju dalam hidupnya.

g. Kondisi Kerja Yang Aman, Nyaman, Dan Menarik.

Kondisi kerja yang nyaman dan menarik sebetulnya lebih merupakan suatu prestise (simbol status) dan mengalokasikan hal-hal yang bersifat "*status symbolis*" juga cukup sukar sebagaimana mengalokasikan dana.

h. Pimpinan Yang Adil Dan Bijaksana.

Pimpinan yang baik menjamin bahwa pekerjaan akan tetap bisa di pertahankan (*psychological*) dan (*Security Needs*) demikian juga pimpinan yang tidak berat sebelah akan menjamin ketenangan karyawan.

i. Pengarahan Dan Perintah Yang Wajar.

Kedua hal ini sebenarnya tidak dapat dipisahkan dari pimpinan yang bijaksana. Pengarahan di perlukan menjaga agar pelaksanaan tidak

menyimpang, dan perintah yang wajar di perlukan / untuk keberhasilan pelaksanaan.

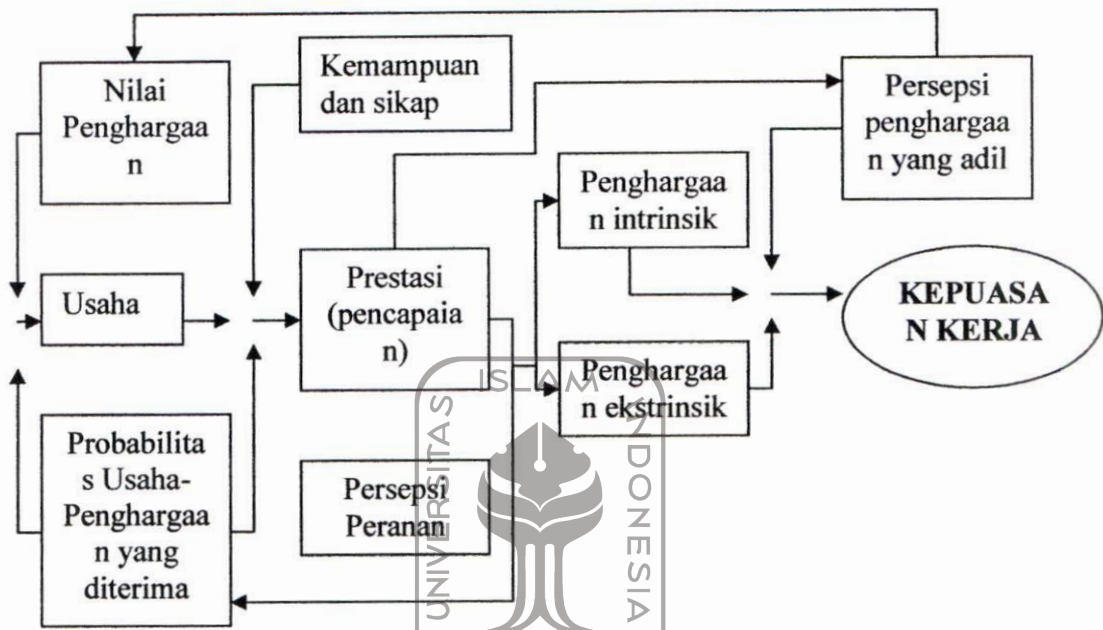
j. Organisasi / Tempat Kerja Yang Dihargai Masyarakat.

Keinginan itu mencerminkan dari kebutuhan sosial.

3. Pentingnya Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sangat erat hubungannya dengan kinerja, perputaran karyawan, absensi, dan lain-lain, salah satu gejala yang meyakinkan dari rusaknya dalam suatu organisasi adalah rendahnya kepuasan kerja. Secara historis sering diasumsikan bahwa para karyawan yang memperoleh kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Bahwa diakui dalam banyak kasus terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja tinggi dengan kinerja tinggi. Pentingnya kepuasan kerja bagi peningkatan kinerja dapat dilihat bahwa kinerja yang lebih baik secara khas menimbulkan imbalan ekonomi, sosiologis, dan psikologis yang lebih tinggi. Apabila imbalan dipandang pantas dan adil. Maka timbul kepuasan yang lebih besar karena karyawan merasa bahwa mereka menerima imbalan yang sesuai dengan kinerjanya. Porter dan Lawler (T. Hani Handoko)³⁶. membuat suatu model Motivasi sebagai berikut:

³⁶ *Ibid*, Hal. 81.



Gambar 4: Model Motivator.

Sumber: Porter & Lawler (T. Hani Handoko), *Manajemen*, 1999.

Pada teori keseimbangan menyatakan bahwa orang yang memiliki kebutuhan yang kuat untuk mempertahankan keseimbangan antara masukan atau kontribusi dengan ganjaran yang diperoleh. Jika karyawan merasa bahwa penghargaan terhadap prestasi kerja yang diberikan kepada perusahaan dirasakan adil dan memadai, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat karena mereka menerima penghargaan dalam proporsi yang sesuai dengan prestasi kerja mereka. Jika kesesuaian antara imbalan ekonomis, sosiologis dan psikologis yang diberikan perusahaan dengan persepsi karyawan terhadap keadilan imbalan atas kinerja mereka akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang akhirnya mempengaruhi upaya karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi. Kondisi kepuasan kerja atau

ketidakpuasan kerja tersebut selanjutnya akan menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi kinerja karyawan di waktu yang akan datang.

Jika dilihat dari perilaku karyawan yang melakukan korupsi dan kolusi dapat disebabkan oleh tidak tercapainya kepuasan kerja. Meskipun banyak hal yang mendorong karyawan melakukan perbuatan ini, beberapa karyawan mengatakan bahwa karena mereka putus asa atas perlakuan organisasi yang dipandang tidak adil. Menurut sebagian pandangan karyawan yang melakukan hal tersebut mereka membenarkan sebagai cara membalas perlakuan tidak sehat yang mereka terima.

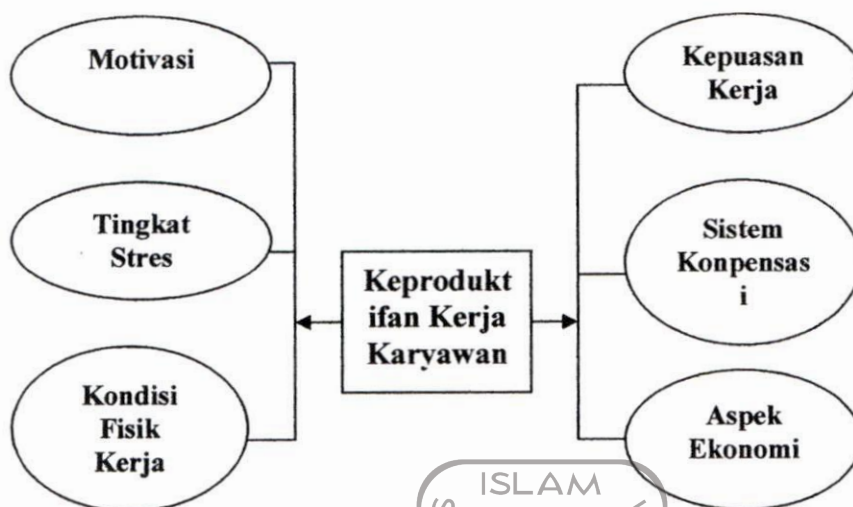
Hubungan yang baik antara karyawan dengan pihak organisasi sangat penting artinya dalam menjaga tingkat kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan dengan bawahannya, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian penting dalam organisasi. Karyawan yang memiliki perasaan kuat sebagai bagian penting dari organisasi kerja (*sense of belongingness*) cenderung menghindari perilaku merugikan organisasi meskipun ia memiliki kesempatan untuk melakukannya.

Kepuasan kerja erat pula kaitannya dengan tingkat perputaran karyawan dan absensi. Kepuasan kerja yang lebih rendah biasanya akan mengakibatkan perputaran karyawan tinggi, mereka lebih mudah meninggalkan perusahaan mencari kesempatan di perusahaan lain. Hubungan serupa berlaku juga untuk absensi, dimana karyawan yang kurang mendapatkan kepuasan kerja cenderung lebih sering absensi. Mereka sering tidak merencanakan untuk absen, tetapi bila ada berbagai alasan untuk absen, untuk mereka lebih mudah menggunakan alasan-alasan tersebut.

Bagaimanapun juga kepuasan kerja karyawan perlu untuk memelihara karyawan agar lebih tanggap terhadap lingkungan motivasional yang diciptakan. Perhatian organisasi terhadap hal-hal yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja akan berpengaruh positif kepada perputaran karyawan dan absensi. Hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja karyawan mempunyai arti penting bagi karyawan maupun organisasi, terutama karena kepuasan kerja dapat menciptakan keadaan positif di lingkungan kerja organisasi.

E. PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Karyawan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada banyak hal seperti motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, dan aspek ekonomis, serta perilaku lainnya. Apabila digambarkan sebagai berikut;



Gambar 5: Model Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan.

Sumber : Didin Hafidhudin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah Dalam Praktek*, 2003.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang di hadapinnya dilingkungan kerjanya. Moh. As'ad,³⁷ berpendapat bahwa terdapat 4 (empat) faktor psikologis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu: (a) faktor psikologis yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan. (b) Faktor sosial, yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasan dan dengan karyawan yang berbeda jenis. c) faktor fisik, yang berhubungan dengan kondisi lingkungan kerja, kondisi karyawan, jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat dan juga kesehatan karyawan. (d) faktor

³⁷. Muh. As'ad, *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*, Edisi Keempat, [Jakarta, Liberty, 1995]. Hal. 46.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. LOKASI PENELITIAN.

1. Sejarah dan Struktur BPR Sakai Sambayan.

Berdirinya BPR Syariah Sakai Sambayan Natar Lampung Selatan Beberapa Tahun Yang lalu merupakan era baru pelaksanaan prinsip-prinsip Islam dalam perbankan di kecamatan. Hal ini merupakan realisasi program kerja Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) Korwil Lampung dan sebagai perwujudan dari salah satu program Nasional ICMI di Jakarta tahun 1992 diputuskan yang diantara program kerjanya untuk membantu pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan ekonomi rakyat adalah mendorong berdirinya BPR Syariah didaerah-daerah.

Untuk merealisasikan program kerja ICMI tersebut, Korwil Lampung pada bulan Juli 1992 bersama dengan ketua MUI Tingkat I Lampung memprakasai berdirinya salah satu Bank Perkreditan Rakyat Sakai Sambayan yang diresmikan pada Tanggal 1 Februari tahun 1996 (2 Ramadhan 1416 H) oleh Bapak H. Poejono Pranyoto, Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Lampung, dengan Akte Notaris Imran Ma'rub SH. No. 17 Tanggal 06 September 1993, No. 114. tanggal 6 september 1994 dan No. 61 tanggal 2 Desember 1994. Pengesahannya berdasarkan Surat Keputusan (SK) Menteri Kehakiman RI dengan SK No. C2-

732 HT. 01.01. Tahun 1995 tanggal 8 Januari 1995. dan mendapatkan Izin Usaha Menteri Keuangan RI No. KEP-013/ Km.17/ 1996 tanggal 8 Januari 1996.¹

Bank Syariah Sakai Sambayan Mulai beroperasi pada tanggal 2 Februari 1997 yang beralamatkan di Jalan Raya Natar No. 01 Muara Putih Natar Lampung Selatan, terletak di tempat ditempat yang strategis karena dekat dengan pasar dan tidak jauh dari pusat kota Bandar Lampung (Propinsi).

Pendirian BPR Syariah Sakai Sambayan dilatar belakangi Oleh:

- a. Adanya kehendak membantu meningkatkan dan memberdayakan potensi ekonomi pedesaan untuk mencapai pemerataan dan kemakmuran.
- b. Terwujudnya suatu Lembaga Keuangan Syariah sebagai lembaga perbankan alternatif yang dapat melayani kebutuhan ummah di bidang keuangan.

Dengan berdirinya BPR Syariah Sakai Sambayan yang sistem dan operasionalnya berdasarkan prinsip Syariah diharapkan dapat merangsang seluruh umat Islam untuk membangun kualitas hidup dirinya dan masyarakat sekitar BPR Syariah Sakai Sambayan. Dengan demikian akan tercipta adanya partisipasi penuh mulai tingkat ekonomi yang lemah sampai tingkat ekonomi yang lebih tinggi dalam mewujudkan cita-cita pembangunan.

Sejalan dengan hal tersebut diatas, maka visi dan misi BPR Syariah Sakai Sambayan adalah:

¹ PT. Bank Perkreditan Rakyat Syariah, *Bank Syariah Sakai Sambayan* (Sekilas Informasi), t.p, 2001, hal.1.

1. Bahwa Undang-Undang 1945 memberikan amanah untuk mewujudkan suatu masyarakat Indonesia yang maju bebas dari kemiskinan dan kebodohan, masyarakat yang sejahtera lahiriah dan bathiniah yang diridhoi Allah Swt.
2. Bahwa amanah UUD 1945 tersebut dapat terwujud jika dibangun bersama oleh segenap komponen bangsa dengan penuh kesadaran, semangat kerja yang tinggi dengan ilmu pengetahuan dan teknologi yang bersesuaian, ikhlas, jujur, adil dan tawakkal.
3. Bahwa BPR Syariah Sakai Sambayan adalah suatu Badan Usaha yang mencari laba dan merupakan suatu perangkat dari sistem lembaga ekonomi Syariah yang turut ambil bagian dalam mewujudkan cita-cita kemakmuran rakyat.
4. Bahwa BPR Syariah Sakai Sambayan diharapkan tidak hanya berkembang menjadi lembaga keuangan favorit dimana ia berada, tetapi juga menjadi lembaga pelayanan ummah / fasilitator pelaksanaan ibadah dan pelayanan konsultasi serta informasi.

Untuk melaksanakan visi dan misi BPR Syariah sakai sambayan tersebut, manajemen menetapkan 7 (tujuh) strategi dasar sebagai berikut:

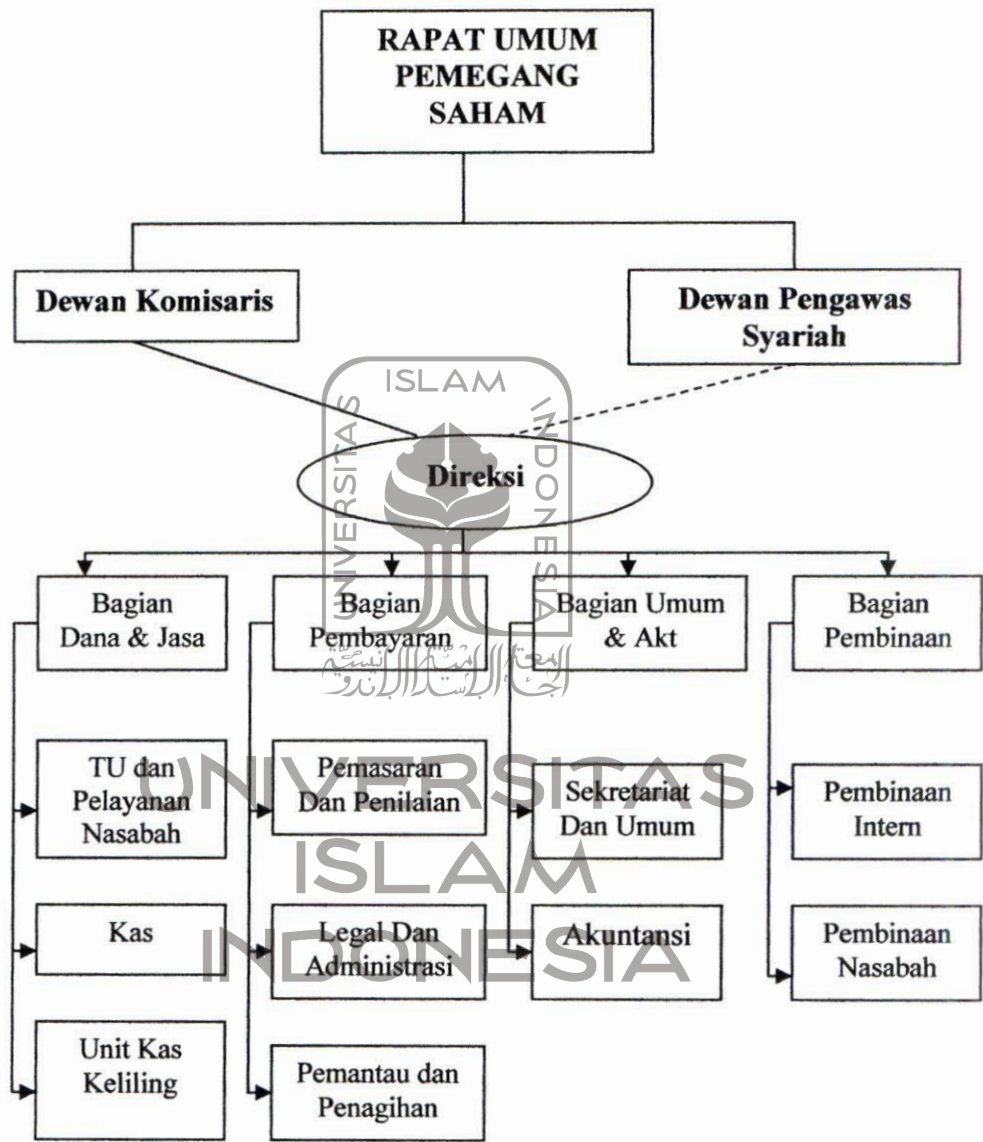
1. Kegiatan bank mengutamakan efisiensi dalam rambu-rambu Syariah dan peraturan pemerintah.
2. Menjaga dan meningkatkan kualitas pelayanan bank.

3. Meningkatkan kualitas SDM dan manajemen disemua lini secara berkelanjutan.
4. Peningkatan jumlah modal bank melalui masyarakat.
5. Perbaikan sistem dan prosedur dan adaptasi teknologi informasi.
6. Menjalin dan meningkatkan hubungan antar lembaga ekonomi Syariah dan lembaga-lembaga lain
7. Perluasan jaringan pelayanan dengan membuka outlet dipasar-pasar kecamatan yang potensial.

Manajemen bank Syariah tidak banyak berbeda dengan bank pada umumnya (bank konvensional). Namun dengan adanya landasan Syariah serta sesuai dengan Undang-Undang (UU) Perbankan, terutama UU No. 10 tahun 1998, tentu saja baik organisasi maupun sistem operasional bank Syariah terdapat perbedaan dengan bank pada umumnya, terutama adanya Dewan Pengawas Syariah dalam Struktur organisasi dan adanya sistem bagi hasil. Dapat pula dikatakan bahwa manajemen bank Syariah merupakan pengembangan dari manajemen bank umum.

Untuk lebih jelasnya berikut ini digambarkan struktur Organisasi BPR Syariah Sakai Sambayan Lampung;

Gambar 6 : Struktur Organisasi PT. BPR Syariah Sakai Sambayan.



Keterangan; Garis Hirarki = _____

Garis Konsultasi = -----

Sumber : BPR Syariah Sakai Sambayan, 2007.

Secara singkat organisasi dapat diartikan sebagai kerja sama lebih dari satu orang untuk mencapai satu tujuan yang sama. Jadi, pada dasarnya organisasi ini terbentuk karena adanya tujuan yang ingin dicapai.

Secara struktur organisasi mekanisme lembaga keuangan Syariah (BPR Syariah) Sakai Sambayan secara sederhana pada masing-masing bagian digambar sebagai berikut:

- Dengan adanya keputusan RUPS yang antara lain menyangkut Laporan Pertanggung jawaban Direksi serta rencana kerja selanjutnya, maka BPR Syariah dapat mengadakan langkah kebijaksanaan serta operasionalisasi selanjutnya.
- Di samping itu adanya fatwa agama dari Dewan Syariah, terutama yang menyangkut produk-produk BPR Syariah Sakai Sambayan, maka langkah kebijaksanaan serta operasionalisasi bank tersebut mendapat izin atau pengesahannya. Pada hakekatnya Dewan Syariah dengan fatwa agama inilah yang memegang peranan penting dalam BPR Syariah, meskipun personalianya ditetapkan RUPS, karena fatwa agama dari Dewan Syariah bukan sekedar "*Nasehat*", melainkan merupakan dasar operasional yang sangat mengikat.
- selanjutnya, dalam operasional BPR Syariah terdapat 2 (dua) macam pengawasan, yaitu:
 1. Pengawasan internal oleh Dewan Komisaris, Dewan Syariah dan Direksi.
 2. Pengawasan Eksternal oleh Bank Indonesia.

- Mekanisme Dewan Pengawas Syariah sebagaimana dalam surat edaran Majelis Ulama Indonesia No. : U-1088/MUI/XII/1992, tanggal 23 Desember 1992 bersifat independent dan terpisah dari kepengurusan bank, sehingga tidak mempunyai akses terhadap operasional bank. Dengan demikian anggota-anggota tidak boleh merangkap jabatan/tugas lain di bank yang bersangkutan, diantara tidak boleh merangkap menjadi komisaris maupun direksi. Anggota Dewan Pengawas Syariah dapat memiliki saham pada bank yang bersangkutan.
- Dewan Pengawas Syariah mempunyai tugas menentukan boleh tidaknya suatu produk atau jasa dipasarkan atau suatu kegiatan dilakukan, ditinjau dari sudut Syariah sesuai dengan dengan hasil konsultasi dengan MUI.²
- Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS) Sakai Sambayan dikelola oleh suatu tim Dewan Pengurus yang terdiri dari komisaris, Dewan Syariah dan Dewan Direksi, yaitu:
- Susunan Pengurus Bank Perkreditan Rakyat (BPRS) Sakai Sambayan adalah:
 1. Dewan Komisaris.
 - a. Komisaris Utama : Drs. H. M. Syarifuddin.
 - b. Komisaris Anggaran : Ir. Rachmat Abdullah
 - c. Komisaris Anggota : Arief Mulyadi, SS., MS
 2. Dewan Syariah.
 1. Ketua Syariah : Dr. H. Musa Sueb, MA
 2. Anggota Syariah : KH. Abdullah Syahid, MA

² Isakandar Yusuf, *Wawancara*, Tanggal 2 Agustus 2007

3. Dewan Direksi

Direktur Utama : Drs. H. Rusdi Zainul

B. Populasi Penelitian

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian atau jumlah keseluruhan dari unit yang ciri-cirinya akan diduga. Berdasarkan pengertian tersebut populasi dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan Kantor BPR Syariah sebanyak 143 orang karyawan, tidak termasuk pimpinan kantor BPR Syariah Sakai Sambayan. seluruh karyawan dijadikan sampel penelitian, sehingga penelitian ini menggunakan metode sensus.

C. Variabel Penelitian

1. Variabel Independen

X_1 = Penilaian Prestasi Kerja

X_2 = Pengembangan Karier

2. Variabel Dependen

Y = Kepuasan Karyawan

Berdasarkan formulasi hipotesis tersebut diatas, secara empiris dapat disusun adanya beberapa variabel independent, yaitu penilaian prestasi kerja karyawan (X_1) dan pengembangan karier (X_2) dari kedua variabel diasumsikan mempunyai arti yang dapat mempengaruhi kondisi variabel dependen, yaitu kepuasan kerja karyawan (Y).

semakin tinggi prestasi kerja karyawan, masa dinas karyawan dan jenjang pekerjaan karyawan maka akan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.

D. DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL PENELITIAN

Definisi operasional variabel adalah konsep yang mengandung arti dan unsur yang dapat di observasikan, diukur dan di ukur. Pendapat yang dikemukakan oleh Sugiono tentang definisi operasional variabel adalah “Petunjuk bagaimana suatu variabel, di ukur dengan membaca operasional dalam penelitian, seorang peneliti akan mengetahui baik buruknya penelitian tersebut.”³

Berdasarkan pendapat diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa variabel adalah konsep yang mengandung arti dan unsur yang dapat diobservasikan. Oleh karena itu perlu dilakukan perumusan masalah definisi operasional variabel yang berhubungan dengan penelitian. Maka definisi tersebut dapat penulis jelaskan sebagai berikut;

1. Penilaian Prestasi Kerja Karyawan (X₂)

Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) karyawan adalah proses sebuah organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan pada masa lalu dengan periode tertentu.

Elemen-elemen yang diukur dari penilaian prestasi tersebut adalah:

- a. Sistem penilaian prestasi

³. Sugiono, *Metode Penelitian Administratif*, (Alfabeta, Bandung, 2004). Hal. 25.

- b. Ketepatan / keandalan kriteria penilaian prestasi
- c. Ukuran kriteria penilaian prestasi
- d. Pemahaman karyawan terhadap sistem penilaian prestasi
- e. Obyektif dan subyektif ukuran prestasi kerja
- f. Distorsi (*bias*) pengukuran prestasi
- g. Umpan balik kepada karyawan untuk memperbaiki prestasi kerja karyawan
- h. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi, bonus dan lain-lain.
- i. Keputusan-keputusan penempatan karyawan (*promosi*)
- j. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan karier

2. Pengembangan Karier (X₂)

Pengembangan karier atau “*Career Development*” ialah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Dalam hal ini elemen-elemen yang diukur yaitu;

- a. Kebutuhan Pelatihan dan pengembangan karier
- b. Perencanaan
- c. Perbaikan desain pekerjaan
- d. Kesempatan kerja yang adil

3. Kepuasan kerja (Y).

Kepuasan kerja karyawan adalah keadaan ekspresi psikologis yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Elemen-elemen yang diukur dari kepuasan kerja ini meliputi

Kepuasan kerja diukur dari faktor yang berhubungan langsung dengan pekerjaan (instrinsik). Elemen-elemen yang diukur dari kepuasan kerja ini meliputi:

- a. Keberhasilan kerja
- b. Pengakuan terhadap prestasi
- c. Pengakuan terhadap kerja
- d. Kebanggaan terhadap pekerjaan
- e. Partisipasi terhadap usaha pencapaian tujuan
- f. Aktualisasi diri
- g. Tanggung jawab terhadap pekerjaan
- h. Sikap terhadap supervise
- i. Penghargaan/ gaji

E. METODE PENGUMPULAN DATA

1. Alat Pengumpulan Data

Alat Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner yang terdiri dari tiga kelompok kuisioner. kelompok pertama, untuk mengukur penilaian prestasi kerja karyawan. Kelompok kedua, untuk mengukur umur

dan jenjang pekerjaan karyawan. Kelompok ketiga, adalah kuisioner untuk mengukur kepuasan kerja karyawan.

Skala untuk mengukur variabel prestasi kerja karyawan menggunakan rentang skala 5 dengan bobot 5,4,3,2, dan untuk 1 untuk pernyataan yang positif dan 1,2,3,4, dan 5 untuk pernyataan negative. Sedangkan skala untuk mengukur variabel kepuasan kerja karyawan BPR Syariah menggunakan rentang skala 5 dengan bobot 5,4,3,2, dan 1 untuk pernyataan positif dan 1,2,3,4 dan 5 untuk pernyataan negatif.

Data skor instrumen dapat diandalkan apabila instrumen tersebut memiliki validitas dan reliabilitas. Hal ini berkaitan dengan dengan uji kesahihan dan konsistensi dari instrumen penelitian. Validitas menunjukkan sejauhmana suatu alat mampu mengukur apa yang seharusnya di ukur, sedang reliabilitas mengacu pada sejauh mana suatu alat ukur mengukur secara konsisten mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk keperluan itu perlu diadakan uji coba instrumen terhadap subyek dari populasi penelitian.

2. Validitas Dan Reliabilitas

Kualitas instrumen pengumpulan data penelitian, tersebut terlebih dahulu diukur kesahihannya dan konsistensinya agar memperoleh data sesuai dengan tujuan penelitian. Untuk tujuan tersebut instrumen pengumpulan data diuji validitas dan reliabilitasnya.

a. Uji validitas instrumen penelitian

Dalam sebuah penelitian uji validitas sangat di perlukaan mengingat agar penelitian yang dilakukan oleh peneliti sesuai dengan yang diharapkan.

Terdapat beberapa alternative yang dapat digunakan untuk menguji validitas instrumen penelitian. Menurut Djamaludin Ancok (Supardi)⁴, menyebutkan tiga alternative yang dapat digunakan yaitu, 1) *predictive validity or creterium validity*, 2) *construct validity* 3) *content validity*. 4) *predective validity*, 5) *construct validity* 5) *concurrent validity*, dan 6) *latent validity*.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *construct validity* atau *logical validity*. Proses validitas instrumen penelitian adalah sebagai berikut: (a) menyusun instrumen pengumpulan data berdasarkan logika berdasarkan definisi operasional variabel penelitian, (b) berdasarkan definisi operasional variabel tersebut ditentukan indikator-indikator variabel dan disusun item atau butir-butir pertanyaan, (c) menerapkan atau uji coba kepada sasaran yang memiliki latar belakang yang sama dengan sampel atau kepada subyek diluar sampel tetapi masih dalam populasi penelitian. Uji coba dilakukan terhadap 30 responden kemudian dianalisis berdasarkan pada analisis korelasi product moment antar skor sub variabel.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk melihat tingkat konsistensi instrumen, artinya apabila instrumen diujicobakan kepada sekelompok subyek dengan jumlah tertentu, apakah hasilnya akan tetap reliabel bila diterapkan

⁴ Supardi, *Metodologi Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, (Yogyakarta, UII Press, 2005). Hal. 159

kepada kelompok subyek itu kembali pada waktu yang berbeda. Beberapa teknik untuk menguji reliabilitas instrumen diantaranya adalah *test retest reliability*, *alternative form reliability*, *split hal reliability*, *kunder Richardson reliability* menurut Supardi⁵. dalam penelitian ini pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan prosedur sebagai berikut: (a) hasil uji coba instrumen dilakukan pengelompokan terhadap skor item pertanyaan dibagi menjadi 2 bagian, yaitu skor pertanyaan ganjil dan genap, atau dari seluruh item dibagi langsung menjadi 2 bagian, (b) melakukan analisis hubungan kedua kelompok yang telah diperoleh dengan menggunakan formula Spearmen-Brown.

3. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik survei dengan instrumen berbentuk angket. Angket disebarakan kepada karyawan BPR Syariah Sakai Sambayan. Dalam kegiatan pengumpulan data, instrumen penelitian didistribusikan oleh pembantu peneliti (*enumerator*) untuk menghindari adanya unsur psikologis dari responden terhadap peneliti, sehingga diharapkan dari tehknik ini responden secara obyektif memberikan jawaban semua pertanyaan sesuai dengan apa yang mereka rasakan saat itu terhadap berbagai variabel penelitian,

Peneliti perlu memberikan informasi kepada pembantu pengumpul data tentang cara-cara pengisian angket dan pentingnya informasi data dari

⁵ *Ibid*, Hal. 157

responden. Di samping angket yang disampaikan langsung kepada responden, peneliti juga menggunakan dokumentasi baik yang menyangkut data tentang jenjang pekerjaan karyawan dan umur karyawan.

F. TEKNIK ANALISIS DATA

Setelah data penelitian terkumpul, langkah selanjutnya adalah melakukan tabulasi dan hasilnya disajikan dalam bentuk tabel, kemudian dianalisis secara deskriptif maupun secara statistic. Dalam menganalisis data penelitian digunakan teknik analisis data sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Teknik analisis deskriptif persentase digunakan untuk mengetahui jawaban responden terhadap skor ideal yang seharusnya dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$P = \frac{\sum SR}{\sum SI} \times 100\%$$

Keterangan:

P = Presentase yang ingin diketahui

$\sum SR$ = Jumlah Skor responden yang diperoleh

$\sum SI$ = Jumlah skor ideal yang seharusnya diperoleh.

Setelah diketahui hasil presentase, langkah selanjutnya adalah melaksanakan pengkategorian hasil sebagai berikut:

81%-100% = Kategori baik sekali

66%-80% = Kategori baik

51%-65% = Kategori cukup

35%-50% = Kategori Kurang

Kurang dari 35% = Kategori kurang sekali

Kategori hasil persentase tersebut berlaku untuk variabel penelitian prestasi kerja karyawan, variabel kepuasan kerja karyawan, variabel masa dinas dan jenjang pekerjaan.

2. Analisa Regresi

Analisis regresi ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independent (Penilaian prestasi kerja, masa dinas dan jenjang pekerjaan) dan pengembangan karier terhadap variabel dependen (kepuasan kerja karyawan) pada BPRS Sakai Sambayan baik secara stimulant maupun parsial. Untuk keperluan ini digunakan peralatan computer dengan program SPSS regresi tersebut dapat diformulasikan sebagai berikut:

a. Regresi $Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \epsilon$

Keterangan:

Y = Kepuasan kerja

X_1 = Penilaian prestasi kerja

X_2 = Pengembangan karier

b_0 = Konstanta regresi

b_1 = Koefisien regresi X_1

ϵ = Disturbance error (kesalahan pengganggu)

b. Uji Hipotesis.

Berdasarkan judul dalam penelitian yaitu pengaruh penilaian prestasi kerja dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPRS Sakai Sambayan Natar Lampung, maka disusun hipotesis sebagai berikut yaitu;

H_0 = Tidak ada pengaruh signifikan dari variabel independent secara stimulant terhadap kepuasan kerja karyawan.

H_a = Ada pengaruh signifikan dari variabel independent secara stimulant terhadap kepuasan kerja karyawan.

c. Menguji koefisien regresi secara stimulant dengan menggunakan Uji-F, tahapan penggunaan uji-F atau F-test adalah sebagai berikut:

(1) Membuat formulasi hipotesis

$H_0: b_1 = b_2 = 0$ artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel X_1 secara stimulan terhadap variabel Y.

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$ (minimal terdapat satu koefisien regresi yang berbeda) artinya ada pengaruh signifikan dari variabel X_1 secara stimulant terhadap variabel Y.

(2) Menentukan level of signifikan.

(3) Menentukan F-hitung

(4) Menentukan keputusan

H_0 = diterima bila F-hitung < F-tabel

H_a = diterima bila F-hitung > F-tabel

d. Menguji koefisien regresi secara parsial dengan menggunakan uji-t tahapan penggunaan uji-t atau t-test adalah sebagai berikut:

(1) Membuat formulasi hipotesis

$H_0 : b_1 = 0$ artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel X_1 secara parsial terhadap Y .

$H_a : b_1 \neq 0$ (minimal terdapat satu koefisien regresi yang berbeda) artinya ada pengaruh signifikan dari variabel X_1 secara parsial terhadap Y .

(2) Menentukan level of signifikasi

(3) Menentukan t-hitung

Menentukan t-hitung

$H_0 : b_1 \leq 0$

$H_a : b_1 \geq 0$

Untuk $i = 1, 2, \text{ dan } 3$.

(4) Menentukan keputusan

H_0 = diterima bila t-hitung $<$ t-tabel

H_a = diterima bila t-hitung $>$ t-tabel.



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. UJI VALIDITAS DATA

Uji validitas butir pertanyaan dalam penelitian ini bertujuan untuk memastikan secara statistik apakah butir-butir pertanyaan yang akan digunakan dalam penelitian cukup sahih atau valid untuk digunakan dalam pengambilan data penelitian. Data penelitian yang dalam proses pengumpulannya seringkali menuntut pembiayaan, waktu dan tenaga yang besar. Selain itu faktor tersebut juga dapat tidak berguna bilamana alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian tersebut tidak memiliki validitas dan reliabilitas yang tinggi. Pengujian hipotesis tidak akan mengenai sasarannya, bilamana data yang dipakai untuk menguji hipotesa adalah data yang tidak reliabel dan tidak menggambarkan secara tepat konsep yang diukur.

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Bila seseorang ingin mengukur berat suatu benda, maka dia harus menggunakan timbangan. Timbangan adalah alat pengukur yang valid bila dipakai untuk mengukur berat, karena timbangan memang mengukur berat. Bila panjang yang diukur, maka ia harus menggunakan meteran. Meteran adalah alat ukur yang valid apabila digunakan mengukur panjang. Tetapi timbangan bukan alat pengukur yang valid bilamana digunakan untuk mengukur panjang. Sedangkan reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran

relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Misalkan seorang mengukur panjang jarak dua buah bangunan dengan dua jenis alat ukur, yang satu adalah meteran yang terbuat dari logam, sedangkan yang lainnya adalah dengan menggunakan jumlah langkah kaki. Setiap alat pengukur digunakan sebanyak dua kali untuk mengukur jarak yang sama. Besar sekali kemungkinan hasil pengukuran yang diperoleh dengan pengukur tersebut akan berbeda, pengukuran yang dilakukan dengan menggunakan langkah kaki, besar sekali kemungkinannya akan tidak sama dengan yang menggunakan alat ukur yang menggunakan alat meteran. Dari contoh diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa meteran adalah alat pengukur yang reliabel, sedangkan langkah kaki adalah alat pengukur yang kurang reliabel.

Selayaknya uji validitas ini dilakukan terhadap lebih kurang 30 orang responden yang diambil secara acak dari populasi, tetapi tidak dijadikan sebagai responden dalam penelitian. Oleh karena penelitian ini merupakan penelitian populasi (*sensus*) dan keterbatasan waktu peneliti, maka uji validitas dan uji reliabilitas dalam penelitian ini digunakan uji terpakai, yaitu kuisloner langsung diberikan kepada 143 orang responden dan kemudian dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Konsekuensi dari metode ini adalah jika terdapat butir pertanyaan yang tidak valid, maka butir tersebut harus dikeluarkan dari perhitungan skor dan tidak masuk dalam analisis.

Kriteria yang digunakan untuk menentukan sah tidaknya suatu butir pertanyaan penelitian adalah didasarkan pada besarnya koefisien validitas butir pertanyaan tersebut dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) jika validitas butir pertanyaan penelitian sama atau lebih besar dari koefisien validitas kritis (tabel) maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid;
- 2) jika koefisien validitas butir pertanyaan lebih kecil dari koefisien validitas kritis (tabel) maka butir pertanyaan penelitian tersebut dinyatakan tidak sah (gugur).

Selanjutnya butir pertanyaan yang tidak valid tersebut dikeluarkan atau tidak dipakai dalam analisis data.

Dari hasil pengujian validitas tiap butir pertanyaan terhadap total skor variabel penilaian kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji Validitas Butir Pertanyaan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan (X_1)

Jumlah butir pertanyaan untuk mengukur variabel penilaian prestasi kerja karyawan berjumlah 25 butir pertanyaan. Pengujian validitas terhadap 25 butir pertanyaan tersebut dilakukan dengan bantuan SPSS untuk menemukan nilai koefisien validitas atau koefisien korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan penilaian dengan skor total.

Setelah dihitung semua korelasi antara masing-masing butir pertanyaan dengan skor total, diperoleh hasil korelasi sebagaimana yang tersaji dalam tabel 1. untuk mengetahui apakah nilai koefisien korelasi masing-masing butir pertanyaan tersebut signifikan, maka harus dibandingkan dengan nilai r product momen dalam tabel. Untuk jumlah responden 143 orang dengan derajat kebebasan (df) sebesar $N-2 = 143-2 = 141$ pada tingkat kepercayaan 5% diperoleh nilai r -tabel = 0,164. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r -hitung dengan r -tabel. Jika r

hitung (untuk r tiap butir pertanyaan terhadap skor total) lebih besar dari nilai r-tabel dan nilai r positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 1. Uji Validitas Butir Pertanyaan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan (X₁).

No. Butir	<i>r_{hitung}</i>	<i>r_{tabel}</i>	Prob	Keterangan
1	0.768	0,164	0.000	Valid
2	0.742	0,164	0.000	Valid
3	0.789	0,164	0.000	Valid
4	0.776	0,164	0.000	Valid
5	0.759	0,164	0.000	Valid
6	0.766	0,164	0.000	Valid
7	0.820	0,164	0.000	Valid
8	0.777	0,164	0.000	Valid
9	0.780	0,164	0.000	Valid
10	0.752	0,164	0.000	Valid
11	0.791	0,164	0.000	Valid
12	0.813	0,164	0.000	Valid
13	0.788	0,164	0.000	Valid
14	0.795	0,164	0.000	Valid
15	0.769	0,164	0.000	Valid
16	0.717	0,164	0.000	Valid
17	0.766	0,164	0.000	Valid
18	0.724	0,164	0.000	Valid
19	0.678	0,164	0.000	Valid
20	0.722	0,164	0.000	Valid
21	0.756	0,164	0.000	Valid
22	0.733	0,164	0.000	Valid
23	0.741	0,164	0.000	Valid
24	0.755	0,164	0.000	Valid
25	0.748	0,164	0.000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2007).

Seperti telah dikemukakan diatas bahwa bila koefisien korelasi sama dengan koefisien korelasi kritis (r-tabel = 0,164) atau lebih, maka butir-butir pertanyaan dalam penelitian adalah valid. Dari hasil uji validitas tersebut ternyata koefisien

korelasi semua butir dengan skor total diatas 0,164, sehingga butir-butir pertanyaan penilaian kinerja karyawan adalah valid, sehingga pertanyaan-pertanyaan yang tertuang dalam angket penelitian dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

2. Uji Validitas Butir Pertanyaan Pengembangan karier(X_2).

Dalam mengukur variabel pengembangan karier karyawan pada BPRS Sakai Sambayan lampung juga dilakukan dengan memberikan butir pertanyaan berjumlah 25 pertanyaan. Pengujian validitas terhadap 25 butir pertanyaan tersebut dilakukan dengan bantuan SPSS, hal ini dilakukan dalam rangka untuk menemukan nilai koefisien validitas atau koefisien korelasi antara skor pada masing-masing butir pertanyaan penilaian dengan skor total.

Setelah dihitung semua korelasi antara masing-masing butir pertanyaan dengan skor total, diperoleh hasil korelasi sebagaimana yang tersaji dalam tabel 2. untuk mengetahui apakah nilai koefisien korelasi masing-masing butir pertanyaan tersebut signifikan, maka harus dibandingkan dengan nilai r product momen dalam tabel. Untuk jumlah responden 143 orang dengan derajat kebebasan (df) sebesar $N-2 = 143-2 = 141$ juga pada tingkat kepercayaan 5% diperoleh nilai r -tabel = 0,164. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r -hitung dengan r -tabel.

Tabel 2. Uji Validitas Butir Pertanyaan Pengembangan Karier (X₂)

No. Butir	<i>r_{hitung}</i>	<i>r_{tabel}</i>	Prob	Keterangan
1	0.668	0,164	0.000	Valid
2	0.642	0,164	0.000	Valid
3	0.789	0,164	0.000	Valid
4	0.776	0,164	0.000	Valid
5	0.759	0,164	0.000	Valid
6	0.766	0,164	0.000	Valid
7	0.820	0,164	0.000	Valid
8	0.777	0,164	0.000	Valid
9	0.980	0,164	0.000	Valid
10	0.952	0,164	0.000	Valid
11	0.891	0,164	0.000	Valid
12	0.813	0,164	0.000	Valid
13	0.887	0,164	0.000	Valid
14	0.795	0,164	0.000	Valid
15	0.769	0,164	0.000	Valid
16	0.717	0,164	0.000	Valid
17	0.766	0,164	0.000	Valid
18	0.724	0,164	0.000	Valid
19	0.678	0,164	0.000	Valid
20	0.722	0,164	0.000	Valid
21	0.756	0,164	0.000	Valid
22	0.733	0,164	0.000	Valid
23	0.741	0,164	0.000	Valid
24	0.755	0,164	0.000	Valid
25	0.748	0,164	0.000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2007).

Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa *r* hitung (untuk *r* tiap butir pertanyaan terhadap skor total) lebih besar dari nilai *r*-tabel dan nilai *r* positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Sehingga dapat dikatakan item pertanyaan karyawan pada BPRS Sakai Sambayan Lampung dilihat dari semua pertanyaan pengembangan karier (X₂) adalah reliabel.

3. Uji Validitas Butir Pertanyaan Kepuasan Kerja Karyawan.

Jumlah butir pertanyaan untuk mengukur variabel penilaian kepuasan kerja karyawan berjumlah 25 butir pertanyaan. pengujian validitas terhadap 25 butir pertanyaan tersebut dilakukan dengan bantuan program SPSS untuk menemukan nilai koefisien validitas atau koefisien korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan penilaian dengan skor total.

Tabel 3. Uji Validitas Butir Pertanyaan Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

No.	r_{hitung}	r_{tabel}	Prob.	Keterangan
1	0.834	0,164	0.000	Valid
2	0.728	0,164	0.000	Valid
3	0.839	0,164	0.000	Valid
4	0.789	0,164	0.000	Valid
5	0.797	0,164	0.000	Valid
6	0.734	0,164	0.000	Valid
7	0.792	0,164	0.000	Valid
8	0.788	0,164	0.000	Valid
9	0.787	0,164	0.000	Valid
10	0.824	0,164	0.000	Valid
11	0.833	0,164	0.000	Valid
12	0.792	0,164	0.000	Valid
13	0.786	0,164	0.000	Valid
14	0.832	0,164	0.000	Valid
15	0.836	0,164	0.000	Valid
16	0.722	0,164	0.000	Valid
17	0.824	0,164	0.000	Valid
18	0.763	0,164	0.000	Valid
19	0.793	0,164	0.000	Valid
20	0.789	0,164	0.000	Valid
21	0.790	0,164	0.000	Valid
22	0.785	0,164	0.000	Valid
23	0.847	0,164	0.000	Valid
24	0.763	0,164	0.000	Valid
25	0.797	0,164	0.000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2007)

Setelah dihitung semua korelasi antara masing-masing butir pertanyaan dengan skor total, diperoleh hasil korelasi sebagaimana yang tersaji dalam tabel 3. Untuk mengetahui apakah nilai koefisien korelasi masing-masing butir pertanyaan tersebut signifikan, harus dibandingkan dengan nilai r produk moment dalam tabel. Untuk jumlah responden 143 orang dengan derajat kebebasan (df) sebesar $N-2 = 143-2 = 141$ pada tingkat kepercayaan 5% diperoleh nilai r -tabel = 0,164. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r -tabel. Jika r -hitung (untuk r tiap butir pertanyaan terhadap skor total) lebih besar dari nilai r -tabel dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Seperti telah dikemukakan diatas bahwa, bilamana koefisien korelasi sama dengan koefisien kritis (r -tabel = 0,164) atau lebih, maka butir-butir pertanyaan dalam penelitian adalah valid. Dari hasil uji validitas tersebut ternyata koefisien korelasi semua butir dengan skor total total diatas 0,164, sehingga butir-butir pertanyaan kepuasan kerja karyawan adalah valid, sehingga pertanyaan-pertanyaan yang tertuang dalam angket penelitian dapat digunakan untuk kajian peneliti.

4. Uji Keandalan Instrumen Penelitian (Uji Reliabilitas)

Setiap alat ukur seharusnya memiliki kemampuan untuk menghasilkan pengukuran yang konsisten. Oleh karena itu, setelah dilakukan uji validitas langkah selanjutnya adalah menguji reliabilitas dari kumpulan butir-butir pertanyaan yang telah terbukti valid. Reliabilitas pada dasarnya menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya dan diandalkan. Pengujian reliabilitas hanya dilakukan

pada butir pertanyaan yang sudah terbukti memiliki validitas. Jadi perhitungan validitas butir pertanyaan harus dilakukan terlebih dahulu sebelum menghitung reliabilitasnya.

Dalam pengujian ini dilakukan dengan cara *One Shot* atau pengukuran sekali saja. Program SPSS memberikan fasilitas untuk pengujian reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,60 (Uma Sekaran)¹

Dari hasil perhitungan koefisien reliabilitas dengan alat bantu program SPSS diperoleh besarnya nilai koefisien reliabilitas (α) penilaian kinerja karyawan sebesar 0,9694, dan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,9885.

Tabel 4. Ringkasan Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Koef. Alpha	Status
Kinerja Karyawan	0,9695	Reliabel (handal)
Pengembangan Karir	0,9381	Reliabel (handal)
Kepuasan Kerja	0,9009	Reliabel (handal)

Sumber: Data Primer Diolah (2007).

Berdasarkan ringkasan hasil uji reliabilitas seperti yang terangkum dalam tabel 4 diatas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien alpha pada masing-masing variabel nilainya lebih besar dari 0,600. Dengan mengacu pada pendapat yang dikemukakan Uma Sekaran, maka semua butir pertanyaan dalam variabel penelitian

¹ Uma Sekaran, Pengantar Statistik, (Jakarta, Gramedia Pustaka, 1995). Hal.42

adalah handal. Sehingga butir-butir pertanyaan dalam variabel penelitian dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

B. ANALISIS DESKRIFTIF

Tabel 5 dibawah ini meringkas hasil statistik deskriptif untuk variabel yang digunakan dalam model persamaan regresi yaitu penilaian kinerja karyawan, pengembangan karier dan kepuasan kerja karyawan BPRS Sakai Sambayan Natar Lampung.

Tabel 5. Statistik Deskriptif Model Regresi

Var.	Mean	Modus	Minimum	Maximum	Sum
X1	102,90	120	61	124	14.715
X2	1,91	2	1	4	273
Y	199,03	133	133	260	28.461

Sumber: Data Primer Diolah (2007).

Dalam hal ini:

X₁ = Variabel Penilaian Kinerja Karyawan

X₂ = Variabel Pengembangan Karier

Y = Variabel Kepuasan Kerja Karyawan.

Dari tabel statistik deskriptif tersebut dapat dijelaskan untuk besarnya nilai dari masing-masing variabel adalah:

a. Deskriptif Variabel Penilaian Prestasi Kerja Karyawan (X_1).

Hasil statistik deskriptif tentang variabel penilaian prestasi kerja karyawan, menunjukkan bahwa nilai rata skor variabel penilaian prestasi kerja karyawan adalah 102,90 dan nilai skor rata-rata dalam skala likert adalah 4,116 ($= 102,90 : 25$). Sedangkan besar skor nilai yang frekwensinya sering muncul adalah 120, dari tingkat atau skor minimum 61 sampai dengan skor maksimum 124.

Hasil penilaian deskriptif prosentase jawaban responden terhadap variabel penilaian prestasi kerja karyawan dapat dicari dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1). Mencari besarnya nilai total skor ideal.

Dalam mengukur penilaian prestasi kerja karyawan (X_1) digunakan butir pertanyaan berjumlah 25 butir pertanyaan. Dengan jumlah responden penelitian 143, dan nilai skala maksimal adalah 5, maka dapat diketahui besarnya nilai skor ideal untuk variabel penilaian kinerja karyawan $= 25 \times 143 \times 5 = 17.875$.

2). Mencari besarnya nilai skor responden yang diperoleh.

Dari tabel 6 pada baris variabel X_1 dan kolom Sum diperoleh besarnya nilai skor responden sebesar 14.715.

3). Mencari besarnya nilai prosentase yang ingin diketahui.

$$P = \frac{\sum SR}{\sum Si} \times 100 \% = \frac{14.215}{17.875} = 0,7952 (79,52\%)$$

Setelah diketahui hasil prosentase, langkah selanjutnya adalah melaksanakan pengkategorian Jawaban responden. Dapat dilihat pada tabel 6. sebagai berikut:

Tabel 6. Karakteristik Jawaban Responden Terhadap Penilaian Prestasi Kerja Karyawan

No	Jawaban Responden	Frekwensi (Orang)	Persentase (%)
1	SS	70	64
2	S	30	16
3	KS	20	12
4	TS	13	4
5	STS	10	4
	Jumlah	143	100

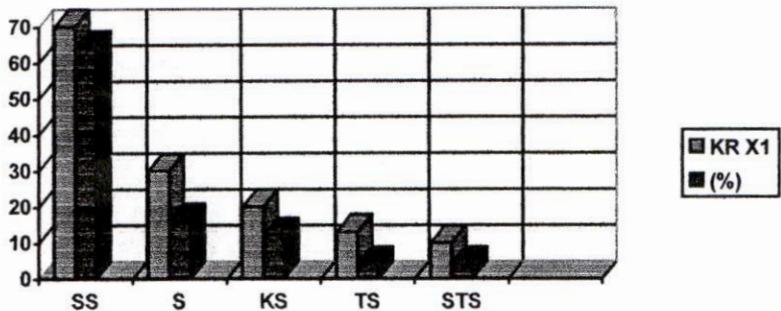
Sumber: Data Primer Diolah (2007)

Dari tabel 6. diatas terlihat bahwa dari jumlah 143 responden, yang memberikan jawaban berkaitan dengan penilaian prestasi kerja karyawan pada BPRS Sakai Sambayan Lampung yang dominan menjawab sangat setuju sebanyak 70 responden atau sebesar 64 persen, sedangkan jawaban atau penilaian karyawan kriteria setuju sebanyak 30 responden atau sebesar 16 persen, dan hanya 20 responden atau sebesar 12 persen yang menjawab kurang setuju sedangkan sisa jawaban responden sangat kecil sekali prosentase jawaban yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju bila digabungkan 23 responden atau hanya 8 persen. Jadi jawaban penilaian prestasi kerja yang dilakukan melaui kuisioener terhadap karyawan pada

BPRS Sakai Sambayan menyatakan sangat setuju berjumlah 70 responden (64%) hal tersebut mengindikasikan bahwa penilaian prestasi kerja yang diadakan di BPRS Sakai Sambayan di terima baik "setuju".

Sedangkan dari hasil deskriptif prosentase penilaian prestasi kerja karyawan dengan prosentase sebesar 64 % termasuk dalam kategori baik dan sesuai dengan yang diharapkan. Selain itu juga hasil analisis deskriptif penilaian prestasi kerja karyawan Bank BPRS Sakai Sambayan Natar Lampung memberikan makna bahwa pelaksanaan penilaian kinerja karyawan yang didalamnya meliputi sistem penilaian prestasi, ketepatan/kehandalan kriteria penilaian, ukuran kriteria penilaian prestasi, obyektifitas penilaian prestasi, distorsi pengukuran prestasi, umpan balik kepada karyawan untuk memperbaiki prestasi, penyesuaian-penyesuaian kompensasi, bonus dan lainnya. Keputusan-keputusan penempatan pegawai (promosi), kebutuhan pelatihan dan pengembangan, perencanaan, sistem informasi manajemen SDM perbaikan desain pekerjaan, adanya kesempatan kerja yang adil sudah sesuai dengan harapan-harapan pegawai.

Secara visual jawaban responden tentang penilaian prestasi kerja karyawan dapat dilihat pada gambar 7. di bawah ini.



Sumber: Data Primer diolah 2007
Gambar 7. Karakteristik Jawaban Responden Terhadap Penilaian Prestasi Kerja (X_1).

Deskriptif Variabel Pengembangan Karier (X_2).

Hasil statistik deskriptif tentang variabel pengembangan karier, menunjukkan bahwa rata-rata karyawan BPRS Sakai Sambayan Natar Lampung sudah pernah mengikuti jalur pengembangan karier melalui pendidikan pegawai pertama yang dtunjukkan oleh besarnya nilai rata-rata pengembangan karier sebesar 3,51. sedangkan besar skor nilai yang frekwensinya sering muncul adalah 2, dengan range dari skor minimum 1 sampai dengan skor maksimum 4.

Hasil penilaian deskriptif prosentase jawaban responden terhadap variabel pengembangan karier dapat dicari dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1. Mencari besarnya nilai total skor ideal.

Dalam mengukur pengembangan karier digunakan butir pertanyaan dengan 1 pilihan jawaban. Dengan jumlah responden penilaian 143, dan nilai skala

maksimal adalah 4, maka dapat diketahui besarnya nilai skor ideal untuk variabel pengembangan karier = 143 x 4 = 572.

2. Mencari besarnya nilai skor responden yang diperoleh.

Dari tabel 5. pada baris variabel X₂ dan Kolom Sum diperoleh besarnya nilai skor responden sebesar 273.

3. Mencari besarnya nilai prosentase yang ingin diketahui.

$$P = \frac{\sum SR}{\sum Si} \times 100 \% = \frac{273}{572} = 0,4773 \text{ (47,73\%).}$$

Setelah diketahui hasil prosentase, langkah selanjutnya adalah melaksanakan pengkategorian data terhadap pengembangan karier sebagai mana dapat dilihat pada tabel 7 berikut:

Tabel 7. Pengkategorian Data Variabel Pengembangan Karier.

81% -100%	Kategori Baik Sekali
66%-80%	Kategori Baik
51%-65%	Kategori Cukup
35%-50%	Kategori Kurang
Kurang dari 35%	Kategori Kurang Sekali

Sumber: Data Primer (2007)

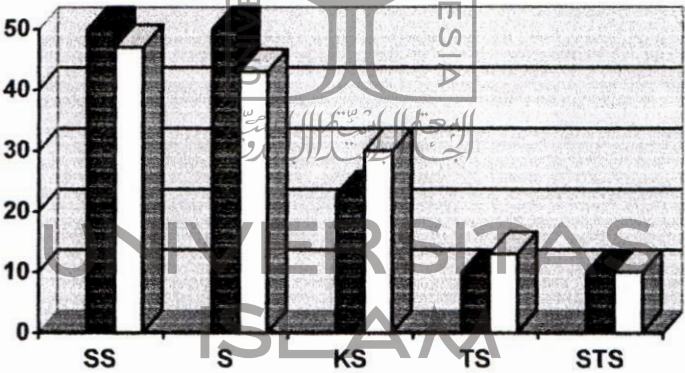
Dari hasil deskriptif prosentase pengembangan karier karyawan dengan prosentase sebesar 47,73% termasuk dalam kategori kurang dari yang diharapkan. Demikian juga hasil analisis deskriptif penilaian pengembangan karier karyawan BPRS Sakai Sambayan Natar Lampung memberikan makna bahwa pelaksanaan pengembangan karier dilingkungan karyawan BPRS Sakai

Sambayan Lampung sesuai dengan yang diharapkan. Hal itu dapat dilihat pada tabel 8. dibawah ini:

Tabel 8. Karakteristik Jawaban Responden Terhadap Pengembangan Karier

No	Jawaban Responden	Frekwensi (Orang)	Persentase (%)
1	SS	50	47
2	S	50	43
3	KS	23	30
4	TS	10	13
5	STS	10	10
	Jumlah	143	100

Sumber: Data Primer Diolah (2007)



Sumber: Data Primer Diolah (2007)

Gambar 8. Karakteristik Jawaban Responden Terhadap Pengembangan Karier (X₂).

Dari pengelompokan responden yang menjawab tentang adanya pengembangan karier(X₂) pada BPRS Sakai Sambayan Lampung, yang menjawab sangat setuju 50 orang responden atau 47 persen, sedangkan yang menyatakan setuju juga sama berjumlah 50 responden, sedangkan yang menjawab kurang setuju

sebanyak 23 responden atau 30 persen, selain itu yang menjawab tidak setuju hanya 10 responden atau sekitar 13 persen selebihnya menjawab sangat tidak setuju 10 responden atau 10 persen saja. Jawaban responden tentang pengembangan karier (X_2) pada BPRS Sakai Sambayan Natar Lampung lebih didominasi Sangat setuju 50 responden (47%) dan juga yang menjawab setuju dengan adanya pengembangan karier berjumlah 50 responden. Hal ini menunjukkan adanya keinginan kuat dari para karyawan pada BPRS Sakai Sambayan Lampung dan respon yang cukup baik dengan adanya pengembangan karier di BPRS Sakai Sambayan Lampung.

c. Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja Karyawan.

Hasil statistik deskriptif tentang variabel kepuasan kerja karyawan, menunjukkan bahwa nilai rata-rata skor variabel penilaian kepuasan kerja karyawan adalah 199,03 dan nilai skor rata-rata dalam skala likert adalah 3,961 ($= 199,03 : 25$). Sedangkan besar skor nilai yang frekwensinya sering muncul adalah 133, dengan range dari skor minimum 133 sampai dengan skor maksimum 260.

Hasil penelitian deskriptif prosentase jawaban responden terhadap variabel kepuasan kerja karyawan dapat dicari dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1). Mencari besarnya nilai total skor ideal:

Dalam mengukur kepuasan kerja karyawan digunakan butir pertanyaan berjumlah 25 butir pertanyaan. Dengan jumlah responden penelitian 143, dan nilai skala maksimal adalah 5, maka dapat diketahui besarnya nilai skor ideal untuk variabel kepuasan kerja karyawan $= 25 \times 143 \times 5 = 37895$.

2). Mencari besarnya nilai skor responden yang diperoleh.

Dari tabel 6 pada baris variabel X₃ dan Kolom Sum diperoleh besarnya nilai skor responden sebesar 28461.

3). Mencari besarnya nilai prosentase yang ingin diketahui.

$$P = \frac{\sum SR}{\sum Si} \times 100 \% = \frac{28461}{37895} = 0,7510 \text{ (75,10 \%)}.$$

Setelah diketahui hasil prosentase, langkah selanjutnya adalah dengan melaksanakan pengkategorian sebagai berikut;

Tabel 9. Pengkategorian Data Variabel Kepuasan Kerja Karyawan.

81% -100%	Kategori Baik Sekali
66%-80%	Kategori Baik
51%-65%	Kategori Cukup
35%-50%	Kategori Kurang
Kurang dari 35%	Kategori Kurang Sekali

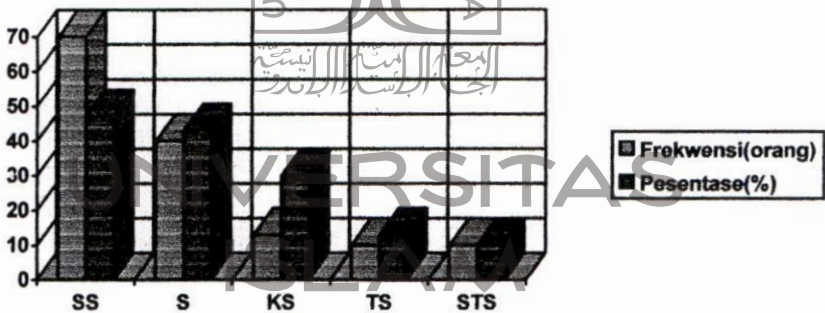
Dari hasil deskriptif prosentase kepuasan kerja karyawan dengan prosentase sebesar 75,10% termasuk didalam kategori baik. Hasil analisis deskriptif kepuasan kerja karyawan BPRS Sakai Sambayan Natar Lampung memberikan makna bahwa keberhasilan kerja, pengakuan instansi terhadap prestasi, pengakuan terhadap kerja, partisipasi terhadap pekerjaan, partisipasi terhadap usaha pencapaian tujuan, aktualisasi diri, tanggung jawab terhadap pekerjaan, sikap terhadap supervisi, penghargaan/gaji yang diberikan perusahaan

telah mampu memberikan kepuasan kerja karyawan. juga secara deskriptif menunjukkan bahwa kepuasan kerja sudah dalam kondisi yang baik.

Tabel 10. Karakteristik Jawaban Responden Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

No	Jawaban Responden	Frekwensi (Orang)	Persentase (%)
1	SS	70	47
2	S	40	43
3	KS	13	30
4	TS	10	13
5	STS	10	10
	Jumlah	143	100

Sumber: Data Primer Diolah (2007)



Sumber: Data Primer Diolah (2007)

Gambar 9. Karakteristik Jawaban Responden Terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Dari tabel 10. diatas terlihat bahwa responden yang menjawab pertanyaan tentang kepuasan kerja pada BPRS Sakai Sambayan Lampung diantaranya yang menjawab sangat setuju berjumlah 70 responden atau sekitar 47%, sedangkan yang menjawab setuju berjumlah 40 responden, kemudian yang menjawab kurang setuju berjumlah 13 responden atau sekitar 30% sisanya menjawab tidak setuju 10

responden dan sangat tidak setuju juga 10 responden. Hal ini mengindikasikan juga bahwa karyawan mengalami kepuasan dalam bekerja dengan demikian upaya memberikan yang terbaik bagi karyawan oleh pihak manajemen perusahaan perlu ditingkatkan dalam rangka memberikan kepuasan dalam kerja bagi karyawannya dan dapat berkesinambungan melalui usaha-usaha yang dapat mendukung kearah loyalitas karyawan terhadap perusahaan

C. ANALISIS REGRESI

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS, maka diperoleh hasil-hasil yang dapat dilihat dalam tabel 11 berikut ini:

Tabel 11. Hasil Analisis Regresi.

Variabel Independen = Y (Kepuasan Kerja)			
Variabel Independen	Koefisien Regresi	T- ratio	Prob.
Penilaian Kinerja (X ₁)	0,184	2,858	0,005
Pengembangan Karier (X ₂)	0,700	12,509	0,000
Konstanta	1,661		
R ² = 0,5770			
R = 0,760			
F-stat = 95,511			
DW-Statistik = 2,122.			

Sumber: Hasil Print out analisis regresi (2007).

Dari hasil analisis statistik tabel 11. diatas dapat dirumuskan fungsi regresi seperti terlihat berikut ini:

$$Y = 1,661 + 0,184 X_1 + 0,700 X_2$$

(2,858)* (12,509)*

Keterangan:

X_1 : Penilaian Prestasi Kerja

X_2 : Pengembangan Karir

Y : Kepuasan Kerja

Interpretasi persamaan regresi di atas secara ekonomi dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Konstanta

Konstanta persamaan tersebut sebesar +1,661. Tanda positif berarti jika penilaian kinerja dan pengembangan karir tetap (konstan) maka kepuasan kerja akan meningkat.

b. Koefisien regresi variabel penilaian kinerja

Koefisien regresi penilaian kinerja sebesar +0,184. Tanda positif berarti bahwa penilaian kinerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja. Hasil ini dapat diinterpretasikan bahwa jika penilaian kinerja meningkat dan variabel lainnya tetap maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan pula.

c. Koefisien regresi variabel pengembangan karir

Koefisien regresi pengembangan karir sebesar +0,700. Tanda positif berarti bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja. Hasil ini dapat diinterpretasikan bahwa jika karir mengalami peningkatan dan variabel lainnya tetap maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan pula.

1. Analisis Pengaruh Secara Simultan (Uji F)

Pengujian ini bertujuan untuk membuktikan apakah hipotesis yang menyatakan bahwa secara stimulan penilaian kinerja karyawan dan pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan pada BPRS Sakai Sambayan Natar Lampung. Uraian hipotesis tersebut kemudian di buktikan dengan melakukan pengujian statistik dengan uji F. Jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ berarti bahwa secara simultan variabel penilaian kinerja karyawan dan pengembangan karier mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan karyawan BPRS Sakai Sambayan Natar Lampung.

Dari hasil perhitungan komputer dengan menggunakan program SPSS dihasilkan besarnya nilai $F\text{-hitung}$ sebesar 95,511. Dengan menggunakan taraf signifikansi ($\alpha = 5\%$) dan derajat bebas 1 = 2 dan derajat bebas 2 = 140 menghasilkan $F\text{-tabel}$ sebesar 3,061. Oleh karena $F\text{-hitung} = 95,511 > F\text{-tabel} = 3,061$ berarti bahwa secara simultan variabel penilaian kinerja karyawan dan pengembangan karier mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan karyawan BPRS Sakai Sambayan Natar Lampung.

Nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan oleh besarnya nilai R^2 menunjukkan besarnya pengaruh kedua variabel tersebut terhadap perubahan kepuasan karyawan. Nilai R^2 yang diperoleh sebesar 0,5770 yang berarti bahwa penilaian kinerja karyawan dan pengembangan karier dapat menjelaskan perubahan kepuasan karyawan BPRS Sakai Sambayan Natar Lampung sebesar

57,7%. Sisanya 42,3% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel dalam model penelitian ini.

2. Analisis Pengaruh Secara Parsial (Uji t)

Besarnya pengaruh kedua variabel independen yaitu penilaian kinerja karyawan dan pengembangan karier terhadap kepuasan karyawan pada BPRS Sakai Sambayan Natar Lampung, diukur dari nilai koefisien regresinya. Jika koefisien regresi positif berarti pengaruhnya positif dan jika koefisien regresinya negatif berarti pengaruhnya negatif.

Sedangkan untuk mengetahui apakah pengaruh tersebut signifikan atau tidak diukur dari nilai t-hitung masing-masing variabel independen. Jika t-hitung > t-tabel berarti pengaruh tersebut signifikan.

a) Pengaruh Penilaian prestasi kerja Karyawan (X_1) Terhadap Kepuasan Karyawan BPRS Sakai Sambayan Natar Lampung. (Y)

Koefisien regresi variabel penilaian prestasi kerja karyawan (X_1) diperoleh hasil sebesar 0,184 dengan $p = 0,005$. Ini berarti bahwa variabel penilaian prestasi kerja karyawan mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan BPRS Sakai Sambayan Natar Lampung..

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan adalah melakukan pengujian statistik dengan menggunakan uji t-statistik. Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Menentukan Hipotesis

- $H_0 : \beta_1 = 0$, secara parsial penilaian prestasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
- $H_a : \beta_1 \neq 0$, secara parsial penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Menghitung harga statistik.

Dari hasil regresi diperoleh besarnya nilai t-statistik sebesar 2,858 dengan taraf signifikasi 1% dan derajat kebebasan (df) = $143-2-1 = 140$ diperoleh harga t dalam tabel = 2,353.

3. Kesimpulan

Karena harga t-hitung = 2,858 > t-tabel = 2,353, maka harga t-hitung berada di daerah penolakan H_0 yang artinya bahwa secara parsial penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Pada BPRS Sakai Sambayan Natar Lampung. Dari hasil analisis tersebut baik analisis regresi maupun pengujian statistik membuktikan hipotesis yang menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPRS Sakai Sambayan Natar Lampung.

- b) Pengaruh Pengembangan Karier (X_2) terhadap kepuasan karyawan BPRS Sakai Sambayan Natar Lampung (Y).

Koefisien regresi variabel pengembangan karier (X_2) diperoleh hasil sebesar 0,700 dengan $p = 0,000$. Ini berarti bahwa pengembangan karier karyawan mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPRS Sakai Sambayan Natar Lampung. Dari hasil analisis korelasi parsial diperoleh nilai koefisien korelasi parsial ($r = 0,726$ dan $r^2 = 0,5271$). Dari besarnya nilai koefisien determinasi tersebut dapat diartikan bahwa secara parsial variasi dari besar kecilnya kepuasan karyawan dipengaruhi oleh variasi dari besar kecilnya pengembangan karier karyawan sebesar 52,71%.

Untuk mengetahui signifikan pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan adalah dengan melakukan pengujian statistik dengan menggunakan uji t-statistik. Langkah-langkah pengujiannya adalah:

1. Menentukan Hipotesis

- $H_0 : \beta_1 = 0$, secara parsial pengembangan karier tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- $H_a : \beta_1 \neq 0$, secara parsial pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Menghitung Harga Statistik.

Dari hasil regresi diperoleh besarnya nilai t-statistik sebesar 12,509. dengan taraf signifikansi 1% dan derajat kebebasan (df) = $143-2-1 = 140$ diperoleh harga t dalam tabel = 2,353.

3. Kesimpulan.

Karena harga t-hitung = 12,509 lebih besar dari harga t-tabel = 2,353, maka harga t-hitung berada di daerah penolakan H_0 yang artinya bahwa secara parsial pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dari hasil analisis tersebut baik analisis regresi maupun pengujian statistik membuktikan hipotesis yang mengatakan bahwa penilaian kinerja dan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPRS Sakai Sambayan Natar Lampung.

3. Variabel Yang Berpengaruh Dominan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Untuk menjawab perumusan masalah dan tujuan penelitian yang nomor dua tentang variabel yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan BPRS Sakai Sambayan Natar Lampung adalah dilakukan dengan membandingkan besarnya nilai koefisien regresi (beta) dari penilaian prestasi kerja dan pengembangan karier karyawan. Semakin besar nilai koefisien regresi berarti dominasi pengaruhnya paling besar. Hasil selengkapnya dari besarnya nilai koefisien regresi dan koefisien determinasi dari kedua variabel tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 12. Nilai Koefisien Regresi dan Koefisien Determinasi.

Variabel Independen	Koefisien Regresi (Beta)	Koefisien Determinasi
Penilaian Kinerja (X ₁)	0,161	5,52%
Pengembangan Karier (X ₂)	0,706	52,71%

Sumber :Pengolahan Data (2007).

Berdasarkan tabel.12 di atas, dapat diketahui bahwa koefisien regresi variabel pengembangan karir lebih besar dibandingkan dengan koefisien regresi variabel penilaian kinerja. Hal ini berarti pengembangan karir mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kepuasan karyawan.

Dari hasil penelitian dan pembuktian hipotesis dapat diketahui bahwa penilaian kinerja terbukti mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPRS Sakai Sambayan Natar Lampung. Hal ini berarti aspek-aspek penilaian kinerja yang meliputi sistem penilaian prestasi, ketepatan/kehandalan kriteria penilaian prestasi, ukuran kriteria penilaian prestasi, pemahaman karyawan terhadap sistem penilaian prestasi, obyektif dan subyektif ukuran prestasi kerja, distorsi (bias) pengukuran prestasi, umpan balik kepada karyawan untuk memperbaiki prestasi kerja, penyesuaian-penyesuaian kompensasi, bonus dan lainnya, keputusan-keputusan penempatan pegawai (promosi), kebutuhan pelatihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karier, sistem informasi manajemen SDM, perbaikan desain pekerjaan, dan kesempatan kerja yang

adil telah mampu memberikan kontribusi yang positif dalam meningkatkan kepuasan karyawan.

Sebagai konsekwensi diberlakukannya sistem penilaian kinerja tersebut pihak manajemen BPRS Sakai Sambayan Natar Lampung nampaknya sudah menerapkan suatu kebijakan baru dan telah membawa perubahan yng mendasar diberbagai bidang baik bidang manajemen sumber daya manusia, bidang teknologi, organisasi, sistem prosedur, akuntansi dan keuangan dan lain-lain. Dengan adanya kebijakan tersebut, maka pihak manajemen berusaha mengimplementasikan perubahan tersebut dengan membangun kompetensi BPRS Sakai Sambayan Natar Lampung untuk mengantisipasi dan sekaligus sebagai dasar strategi bersaing. Hal ini dipandang perlu oleh pihak manajemen karena adanya pertumbuhan dan ekspansi dari Bank-Bank lain yang semakin banyak bermunculan.

Implementasi kebijakan yang bersentuhan langsung dengan sumber daya manusia dilakukan melalui penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan karyawan, secara aktif mengikutsertakan karyawan dalam seminar yang ada kaitannya dengan masalah perbankan, rekrutmen pegawai yang dipandang berkualitas dari segi pandang akademik maupun "*talent scout-nya*". Hal lain yang telah dilakukan oleh pihak manajemen dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah dengan pola keterbukaan manajemen sehingga dimungkinkan adanya komunikasi interaktif. Disamping itu, adanya upaya manajemen dalam pengembangan ketrampilan kepemimpinan, baik melalui pelatihan pengambilan keputusan,

kepemimpinan maupun pengembangan potensi diri para pegawai telah mampu memberikan dorongan yang positif terhadap motivasi kerja pegawai.

Upaya-upaya lain yang telah diusahakan pihak manajemen BPRS Sakai Sambayan Natar Lampung adalah dengan melakukan perbaikan secara terus menerus yang diwujudkan dengan mengimplementasikannya teknologi baru sebagai sarana penunjang kerja seperti komputerisasi, internet, dan lain-lain sebagai sarana penunjang kualitas pelayanan dan efisiensi.

Disamping penilaian kinerja, ternyata pengembangan karier juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pengembangan karier mempunyai kontribusi yang cukup penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karier merupakan bagian dari perjalanan dan tujuan hidup seseorang. Setiap orang pasti mempunyai keinginan mencapai sukses dalam kariernya. BPRS Sakai Sambayan Natar Lampung mempunyai jalur dan arah pengembangan karier dimana karyawan dapat memilih kemana akan mengembangkan kariernya sepanjang arah itu mencerminkan tujuan dan kemampuannya. Pilihan arah yang ingin dikembangkan merupakan kesempatan yang baik bagi karyawan itu sendiri dimanapun dan kapan pun. Pilihan arah atau jalur pengembangan karier karyawan dilingkungan BPRS Sakai Sambayan Natar Lampung meliputi: (1) *Enrichment* yaitu, pengembangan dan peningkatan melalui pemberian tugas atau assignment secara khusus, ini merupakan bentuk umum dari pengembangan karier. (2) *Lateral* yaitu, pengembangan karier kearah samping suatu pekerjaan yang lain yang mungkin lebih cocok dengan ketrampilannya dan

memberikan pengalaman yang lebih luas, tantangan baru serta memberikan kepercayaan dan kepuasan lebih besar. (3). *Vertical* yaitu, pengembangan kearah atas pada posisi yang mempunyai tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar dibidang keahlian khusus yang baru. (4). *Relocation* yaitu, perpindahan secara fisik ke unit organisasi lain atau ketempat yang dapat melengkapi kesempatan pertumbuhan dan peningkatan keinginan dan kemampuan karyawan untuk tetap pada pekerjaan yang sama. (5). *Exploration*. Yaitu, menjelajah kearah yang lebih luas lagi kepada pilihan didalam unit organisasi maupun diluar unit organisasi untuk mencari dan mengumpulkan informasi sehingga dapat menjawab pertanyaan dan membuat suatu keputusan tentang potensi karier yang akan dipilih. (6) *Realignment* yaitu, pergerakan kearah bawah yang mungkin dapat merefleksikan suatu peralihan atau pertukaran prioritas pekerjaan bagi karyawan untuk mengurangi resiko, tanggungjawab dan stress, menempatkan posisi karyawan tersebut kearah yang lebih tepat yang sekaligus sebagai kesempatan atau peluang yang baru.

Proses dan pengembangan karier yang dikembangkan oleh BPRS Sakai Sambayan Natar Lampung melalui jalur-jalur seperti diatas merupakan paduan kekuatan dan kepentingan antara perusahaan dengan karyawan berdasarkan nilai-nilai kemitraan yang menumbuhkan pembinaan karyawan berorientasi profesionalisme. Artinya pengembangan karier karyawan tidak semata-mata kearah struktural tetapi juga mengembangkan *expertise* kearah fungsional. Dengan demikian posisi fungsional mempunyai peran sebagai "Equal Partner" posisi struktural. Proses dan pengembangan karier yang ditumbuhkan oleh perusahaan sangat membantu setiap

individu karyawan dalam memecahkan masalah karier, tidak ada masalah bagi diri karyawan dalam meniti kariernya. Sesuatu yang sangat baik di mana proses dan pengembangan karier yang dapat menjanjikan berbagai pilihan atau jalur-jalur pengembangan karier harus dapat memberikan kepastian kepada karyawan lebih transparan dan terjamin serta dapat menumbuh dan mengembangkan semua kemampuan, intelektual, wawasan, motivasi dan dedikasi karyawan pada posisi pekerjaan yang diemban. Dengan proses dan pengembangan karier karyawan tersebut akan dapat diupayakan pembinaan karyawan sesuai dengan kompetensinya. Karyawan yang bekerja sesuai dengan kemampuan dan kompetensinya maka akan lebih mudah terpenuhi kepuasan kerjanya.



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan setelah melalui proses pengujian hipotesis sesuai dengan perumusan masalah, tujuan dan hipotesis penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis deskriptif dapat diketahui bahwa:
 - Penilaian prestasi kerja yang diadakan di BPRS Sakai Sambayan di terima baik atau setuju oleh karyawan setempat (80,0%)
 - Adanya keinginan kuat dari para karyawan BPRS Sakai Sambayan Lampung dan respon yang cukup baik dengan adanya pengembangan karier di BPRS Sakai Sambayan Lampung (90,0%)
 - Secara umum karyawan puas bekerja di BPRS Sakai Sambayan Lampung (90,0%).
2. Secara simultan penilaian prestasi kerja karyawan dan pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPRS Sakai Sambayan Natar Lampung dengan besarnya pengaruh 57,7%. Hal ini dapat dilihat dari $F\text{-hitung} = 95,511 > F\text{-tabel} = 3,061$.
3. Dari hasil analisis regresi secara parsial dapat diketahui bahwa;
 - a. Penilaian prestasi kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPRS Sakai Sambayan Natar Lampung. Hal ini dapat dilihat dari besarnya nilai

koefisien regresi sebesar 0,184 dan besarnya t -hitung = 2,858 dengan signifikansi sebesar 0,005 ($p < 0,05$).

- b. Pengembangan karier karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPRS Sakai Sambayan Natar Lampung. Hal ini dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien regresi sebesar 0,700 dan besarnya t -hitung = 12,509 dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$).

4. Dari hasil analisis regresi secara parsial dapat diketahui bahwa pengembangan karier dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,706 dan koefisien determinasi parsial sebesar 52,71 % lebih dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan dibandingkan dengan penilaian prestasi kerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,161 dan koefisien determinasi parsial sebesar 5,52%.

B. SARAN

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa masih terdapat unsur-unsur yang perlu dibenahi dan perbaikan-perbaikan untuk peningkatan pelaksanaan fungsi-fungsinya dalam pengembangan perusahaan selanjutnya. Maka berikut ini saran yang mungkin bermanfaat bagi BPRS Sakai Sambayan Lampung :

1. Menghargai potensi dan prestasi karyawan, karena karier bagi karyawan merupakan sesuatu yang harus diwujudkan dan terus diupayakan bagi diri karyawan. Sedangkan keadaan dimana karier yang tidak berkembang (macet)

harus dihindarkan seminimal mungkin oleh pihak BPRS Sakai Sambayan Lampung.

2. Proses dan pengembangan karier harus dapat memberikan kepastian kepada karyawan lebih transparan dan terjamin serta dapat menumbuhkan dan mengembangkan semua kemampuan, intelektual, wawasan, motivasi dan dedikasi karyawan pada posisi yang diemban.
3. Perusahaan hendaknya menggunakan arah dan jalur proses pengembangan karier sesuai dengan kebutuhan dan kepentingan karyawan dengan perusahaan kearah saling menguntungkan dan mengupayakan agar pembinaan dan pengembangan karier tersebut dapat diupayakan kearah " *The right man on the right place*".
4. Sistem penilaian prestasi kerja lebih diintensifkan pelaksanaannya secara berkala dan rutin dengan mengacu pada sistem yang sudah ada, dan perlu adanya *Feedback* dari hasil penilaian tersebut secara transparan dan terbuka, menjunjung tinggi nilai-nilai sportivitas dan obyektif dalam memberikan penilaian, serta adanya evaluasi dan tindak lanjut dari hasil penilaian prestasi kerja karyawan dengan memberikan *Punishment dan Reward*.
5. Kegiatan apapun yang telah diadakan oleh perusahaan "*Evaluasi*" harus menjadi yang utama dan penting yang harus diperhatikan terutama oleh pihak BPRS Sakai Sambayan Lampung.

Daftar Pustaka

- Adiwarman Karim, 2003. *Bank Islam: Analisis Fiqh Dan Keuangan*, Jakarta, Raja Grafindo.
- , 2006. *Bank Islam, Strategi Mencapai Keberhasilan Organisasi*, Jakarta, Raja Garafindo.
- Agus Harjito, 1990. *Motivasi Masyarakat Yogyakarta Dalam Menabung Dengan Adanya Undian Berhadiah*, Yogyakarta, LP3M UII.
- Asyraf Wadji Dusuki, *Islam Perakui Kenaikan Gaji Upah Para Pekerja*, dikutip dari [http:// Utusan Malaysia. Com/-artikel 1520/](http://UtusanMalaysia.Com/-artikel1520/) accessed 24 Mei 2007.
- Al-Qur'an*, (An-nissa; 160-161).
- Ahmad Rizal, 2004. "*Persepsi Karyawan Terhadap Gaya Kepemimpinan Dan Efektivitas Kepemimpinan dan Efektifitas Kepemimpinan Manager-Manager Cabang BMT Amratani Group Yogyakarta*." Tesis, Yogyakarta, Universitas Islam Indonesia UII.
- Didin Hafidhudin Dan Hendri Tanjung, 2003, *Manajemen Bank Syariah Dalam Praktek*, Jakarta, Gema Insani Press.
- Dahlan Yakub Al-Barry, 1994. "*Eksplorasi Diartikan Sebagai Pemerasan*" Kamus Ilmiah Populer, Surabaya, Arkola.
- Ensiklopedi Hukum Islam, 2001. Jilid I. Cet, Kelima, Jakarta, PT. Bacthiar Baru Van Hoeve.
- George Strauss Dan Leonar R. Sayles, *Personnel-The Human Problem Of Management*, Prentice-Hall, New Jersey, USA.
- Gamal Rahmanto, *Iklim Organisasi, Motivasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bank BPD DIY Cabang Sleman*, Tesis, Yogyakarta, Universitas Islam Indonesia UII, 2000.
- Herzberg. F. 1996. *Work and The Nature of Man*, Cleveled, Work Publising Co.
- James. L. Gibson., dkk. 1991. "*Perilaku Organisasi Struktur Proses*", penerbit, Jakarta, 1991.

Luslenika, 2007. *"Pengaruh Nilai-Nilai Keislaman Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank-Bank Syariah Di Yogyakarta)*, Tesis, Yogyakarta, Universitas Islam Indonesia.

Muhammad, 2004. *Etika Bisnis Islami*, Yogyakarta, UPP YKPN.

-----, 2002. *Manajemen Bank Syariah*, Yogyakarta, UPP AMP YKPN.

-----, *Ekonomi Islam: Redefinisi Sistem, Ilmu Dan Metodologi*" dikutip dari [http:// www. Msi-uii.net/-artikel 102/](http://www.Msi-uii.net/-artikel%20102/)accessed 22 mei 2004.

Muhammad Sofyan KS, 2005. *"Pengaruh Pendidikan Dan pelatiha Terhadap Keproduktifan Kerja Karyawan Pada Dealer Honda Rona Motor, Skripsi, Lampung, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Way Jepara.*

M. Dahlan Yacub Al-Barry, 1994. *Kamus Ilmiah Populer*. Surabaya, Arkola.

Moh, As'ad, 1995. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*, Edisi Keempat, Jakarta Liberty.

Magdalena Yamin, 1991. *"Manajemen Personalia Segi Manusia Dalam Organisasi"*Seri Manajemen Buku Pertama, Yogyakarta, Kanisisu.

"Nilau Rupiah Rugikan Usaha Kecil, (Efisiensi Produksi Mulai Di Tingkatkan)," Dalam KOMPAS, Senin 21 Mei 2007. Yogyakarta.

Noeng Muhajir, 2000. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Edisi IV, Yogyakarta, Rake Sarasin.

Rizvi, S.A. *Muslim Tradition In Psychotherapy and Modern Trends*. Lahore, Pakistan: Institut Of Islamic Culture

Rudi Sucahya Ramadana, 2004. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Hotel Patra Jasa Bandung*", Skripsi, Yogyakarta, Universitas Islam Indonesia.

Rohniah, 2000. *"Pengaruh Gaji, Kondisi Kerja Dan Hubungan Antara Pimpinan dengan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja"*, Skripsi, Yogyakarta, Sekolah Tinggi Ilmu Syariah(STIS).

Rachmanto, 2000. *Analisis Pengaruh Faktor Kepemimpinan Dan Pengawasan Melekat Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Cabang Dinas Sukoharjo*, Tesis, Yogyakarta, Universitas Islam Indonesia UII.

Surat Keputusan Direksi BI No.32/36/Kep/DIR Pasal 1. Ketentuan Umum Tgl. 12 Mei 1999, *Tentang BPR Berdasarkan Prinsip Syariah*. (Jakarta; Bp Cipta karya, nomor terbitan 179/cg/x/1999).

Saifuddin Azwar, 1997. *Reabilitas dan Validitas*, Edisi ketiga, Yogyakarta; Pustaka Pelajar'

Sumadi Suryabrata, 1983 *Metodologi Penelitian*. Jakarta; PT. Raja Grafindo Persada,

Supardi, 2005. *Statistik Terapan (Metode SPSS) Untuk Penelitian*. Yogyakarta, UII Press.

Sutrisno Hadi, 1995. *Metologi Riset, Jilid 11*. Jakarta, Andi Offset.

Susilo Martoyo, 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke Empat, Yogyakarta, BPFE.

Tim Perbankan Syariah, 2001. *Konsep, Produk Dan Implementasinya Operasional Bank Syariah*, Djambatan, Jakarta.

Taufiqurahman, 2004. *Telaah Atas konsep Ekonomi dan Etika Ekonomi Dalam Sistem Ekonomi Islam*, Tesis, Yogyakarta, Universitas Islam Indonesia.

T. Hani Handoko, 1996. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, BPFE UGM, Yogyakarta.

Toto Tasmara, 1995. *"Etos Kerja Pribadi Muslim."* Yogyakarta, PT. Dana Bhakti Wakaf.

Wiranto Surakhmad, 1990. *Pengantar Penelitian Ilmiah, Dasar Metode Teknik*, Bandung: Tarsito.

DAFTAR LAMPIRAN - LAMPIRAN



**UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA**



MAGISTER STUDI ISLAM
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
Jl. Demangan Baru No. 24 Lantai II Yogyakarta
Telp. & Fak. (0274) 523637
e-mail: info@msi-iii.net.

CURRICULUM VITAE

Nama Lengkap : MUHAMMAD SOFYAN KS, SE.

Tempat, tanggal lahir : Srikaloko Lampung, 20 Agustus 1982

Status : Menikah

Nama Orang Tua

Ayah : KABUL SIDIQ

Ibu : RUSMIATI

Nama Kakak Kandung : SITI FATIMAH

Nama Adik Kandung : SITI NURHABIBAH

Nama Istri : Agustina Nurhayati, S.Ag. MH.

Nama Anak : Hanan Al-Faruqi (Way Jepara Lampung, 13-02-2006)

Alamat Rumah : Dusun Braja Sakti Rt. 04/02

Way Jepara, Lampung Timur, Lampung.

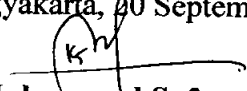
Phone: [0725] 640 137 / HP: 081369195378

E-mail: Sofy_82@plaza.com.

Pendidikan Formal : - SDN Bangun Jaya (1989-1994 Lulus)
- MTs Darul Huda (1995-1997 Lulus)
- SMK Al-Azhar Ulul Abshor (1998-2000 Lulus)
- Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Way Jepara
Lampung Jurusan Manajemen Perbankan (2002-2005)
- Universitas Islam Indonesia (UII) Yogyakarta Jurusan
Studi Islam (Masuk tahun 2006-2007)

Demikian Daftar riwayat hidup ini dibuat dengan sebenar-benarnya.

Yogyakarta, 20 September 2007


Muhammad Sofyan KS
NIM: 0591310019



BANK SAKAI SAMBAYAN PNM
PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT SYARIAH

Jl. Raya Natar No. 01 Muara Putih Natar Telp. (0721) 91514 Facs. (0721) 91518 Lampung Selatan - 35362
Kantor Kas : Jl. Budi Santoso No. 03 Jati Baru Tanjung Bintang Telp. (0721) 350672 Facs. (0721) 350673 - Lampung Selatan
Pos Pelayanan Kas : Jl. Raya Kedondong Pasar Baru Kedondong - Lampung Selatan

Nomor : 417/03/Dir/OP/SS/VII/2007

Natar, 23 Juli 2007

Lampiran : -

Perihal : **Persetujuan Izin Penelitian**

Kepada Yth.

Saudara Prof. Dr. H. Amir Mu' allim, MIS

Ketua Program MAGISTER STUDI ISLAM

Universitas Islam Indonesia

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr,Wb.

Puji Syukur kita panjatkan Kehadirat Allah SWT yang senantiasa memberikan bimbingan dan perlindungan-Nya kepada kita semua.

Menunjuk Surat Saudara Nomor : 461/PS-MSI/VII/2007 tanggal 13 Juli 2007 perihal Pengantar Permohonan Izin Penelitian mahasiswa S-2 Magister Studi Islam Universitas Islam Indonesia an. Muhammad Sofyan KS NIM : 05913119 pada PT. BPRS Sakai Sambayan PNM dengan ini kami beritahukan bahwa secara prinsip kami tidak keberatan menerima mahasiswa tersebut untuk melakukan penelitian, hanya mengingat keterbatasan (waktu, tempat dan fasilitas) teknis pelaksanaannya agar yang bersangkutan dapat membicarakan secara langsung dengan bagian umum kami.

Demikian hal ini kami sampaikan agar saudara maklum. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Billahittaufiq wal hidayah

Wassalamu'alaikum Wr,Wb.



PT. BPRS Sakai Sambayan PNM

Dr. H. Rusdi Zainul

Direktur Utama

KUESIONER PENELITIAN

“PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN” (Studi Kasus Pada BPR Syariah Sakai Sambayan Lampung 2007)

Kuesioner ini ditujukan dan diisi oleh karyawan Bank Syariah Sakai Sambayan. Bapak/ibu/Saudara diminta untuk menjawab pertanyaan berikut ini secara jujur dan benar sesuai dengan yang saudara alami. Atas partisipasi Bapak/Ibu/Saudara dalam memberikan jawaban kuesioner ini secara jujur dan benar peneliti mengucapkan terima kasih.

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nomor Responden

2. Pendidikan

a. SD

b. SMP

c. SMA

d. Diploma / SM

e. Sarjana (S1)

f. Magister (S2)



B. KUESIONER MASA DINAS

Berapa lama Bapak/Ibu/Saudara telah berdinis di BPRS Sakai sambayan Natar, sejak SK pertama hingga saat ini. Sebutkan dalam tahun dan jumlah bulan.

.....Tahun,.....Bulan

C. KUESIONER JENJANG PENDIDIKAN

Pilihlah salah satu dari jenjang pekerjaan berikut ini, sesuai dengan kondisi jenjang Bapak/Ibu/Saudara saat ini, dengan cara melingkari angka pilihan.

Pejabat	Bukan Pejabat
Pegawai Utama	Pegawai Dasar
Pegawai Madya	Pegawai Pertama
Pegawai Muda	Pegawai Muda

D. KUESIONER PENILAIAN PRESTASI KERJA

Petunjuk Pengisian

Berilah tanda lingkaran (O) atau tanda silang (x) pada pertanyaan yang tersedia sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara.

SS = Sangat Setuju

TS = Tidak Setuju

S = Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

KS = Kurang Setuju

N0	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya mengetahui kalau di BPRS Sakai Sambayan telah memiliki sistem penilaian prestasi kerja karyawan.					
2.	Saya sangat paham tentang maksud dan tujuan penilaian prestasi kerja.					
3.	Sistem penilaian prestasi kerja yang di buat di BPRS Sakai Sambayan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.					
4.	Kriteria penilaian prestasi kerja karyawan sangat cocok dengan keinginan karyawan.					
5.	Kriteria penilaian prestasi kerja karyawan dapat membuat penilaian secara obyektif.					
6.	Kriteria penilaian prestasi kerja karyawan lebih cenderung kearah obyektif.					
7.	Sistem penilaian prestasi kerja karyawan tidak menggambarkan rasa keadilan bagi karyawan.					
8.	Kriteria penilaian prestasi kerja karyawan dapat menggambarkan prestasi yang sesungguhnya					
9.	Setiap penilaian prestasi kerja karyawan hasilnya selalu					

	disampaikan kepada karyawan secara terbuka					
10.	Hasil penilaian prestasi kerja karyawan tidak pernah disampaikan secara terbuka.					
11.	Umpan balik dari hasil penilaian prestasi kerja karyawan dapat menjadi dasar untuk memperbaiki diri.					
12.	Saya sangat senang apabila hasil penilaian prestasi kerja karyawan disampaikan langsung oleh atasan saya,					
13.	Hasil penilaian prestasi kerja karyawan menjadi dasar untuk pemberian bonus dan penyesuaian gaji.					
14.	Saya sangat setuju jika hasil penilaian prestasi kerja karyawan dijadikan salah satu bahan pertimbangan promosi karyawan.					
15.	Hasil penilaian prestasi kerja karyawan harus ditindaklanjuti dengan pelatihan.					
16.	Hasil penilaian prestasi kerja karyawan harus dijadikan dasar dalam perencanaan karier karyawan.					
17.	Kriteria penilaian prestasi kerja karyawan tidak cocok dengan kondisi karyawan.					
18.	Siapa yang menilai merupakan factor penentu dalam menilai prestasi kerja karyawan.					
19.	Penilaian prestasi kerja karyawan sebaiknya dilakukan oleh lembaga Independen agar lebih obyektif					
20.	Setiap akan dilakukan prestasi kerja karyawan, kebanyakan karyawan menjadi resah dan gelisah sehingga mengganggu suasana kerja.					
21.	Penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh atasan langsung hasilnya akan lebih akurat terhadap kinerja karyawan.					
22.	Hasil penilaian prestasi kerja karyawan sebaiknya diumumkan					

	secara terbuka kepada seluruh karyawan.					
23.	Karyawan yang memiliki hasil penilaian prestasi tertinggi harus diberikan penghargaan secara langsung.					
24.	Hasil penilaian prestasi kerja karyawan dapat menjadi salah satu factor untuk mengoreksi diri sendiri dan motivasi.					
25.	Penilaian prestasi kerja karyawan secara jujur dan obyektif akan meningkatkan moral dan komitmen karyawan.					

E. KUESIONER PENGEMBANGAN KARIER

Petunjuk Pengisian

Berilah tanda lingkaran (O) atau tanda silang (x) pada pertanyaan yang tersedia sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara.

SS = Sangat Setuju

TS = Tidak Setuju

S = Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

KS = Kurang Setuju

N0	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya sangat setuju dengan diadakanya kegiatan pelatihan agar karyawan dapat bekerja lebih baik.					
2.	Saya sangat faham tentang maksud dan tujuan dalam pengembangan karier.					
3.	Sebaiknya sistem perencanaan dalam bekerja harus ditingkatkan dan diupayakan lebih baik.					
4.	Kriteria dalam desain pekerjaan sebaiknya harus diperjelas agar cocok dan sesuai dengan keinginan					

	karyawan.					
5.	Kriteria pengembangan karier sangat membantu dalam upaya pencapaian kerja yang maksimal					
6.	Kriteria dalam penilaian terhadap karyawan dalam upaya pengembangan karier sebaiknya lebih obyektif.					
7.	Sistem pengembangan karier yang terjadi pada karyawan tidak menggambarkan rasa keadilan bagi karyawan.					
8.	Pengembangan prestasi kerja karyawan dapat menggambarkan prestasi yang sesungguhnya					
9.	Setiap upaya pengembangan karier sebaiknya diumumkan secara terbuka terhadap karyawan.					
10.	Hasil penilaian prestasi kerja karyawan tidak pernah disampaikan secara terbuka.					
11.	Umpan balik dari hasil pengembangan karier karyawan dapat menjadi dasar untuk memperbaiki diri.					
12.	Saya sangat senang apabila hasil pengembangan karier karyawan disampaikan langsung oleh atasan saya,					
13.	Hasil pengembangan karier karyawan menjadi dasar untuk pemberian bonus dan penyesuaian gaji.					
14.	Saya sangat setuju jika hasil pengembangan karier karyawan dijadikan salah satu bahan pertimbangan promosi karyawan.					
15.	Hasil pengembangan karier karyawan harus ditindaklanjuti dengan pelatihan.					
16.	Hasil pengembangan karier karyawan harus dijadikan dasar dalam perencanaan karier karyawan.					
17.	Kriteria penilaian pengembangan karier karyawan tidak cocok dengan kondisi karyawan.					

18.	Siapa yang menilai merupakan factor penentu dalam menilai pengembangan karier karyawan.					
19.	Penilaian pengembangan karier karyawan sebaiknya dilakukan oleh lembaga Independen agar lebih obyektif					
20.	Setiap akan dilakukan pengembangan karier karyawan, kebanyakan karyawan menjadi resah dan gelisah sehingga mengganggu suasana kerja.					
21.	Pengembangan karier yang dilakukan oleh atasan langsung hasilnya akan lebih akurat terhadap kinerja karyawan.					
22.	Hasil pengembangan karier karyawan sebaiknya diumumkan secara terbuka kepada seluruh karyawan.					
23.	Karyawan yang memiliki pengembangan karier baik seharusnya diberikan penghargaan secara langsung.					
24.	Hasil pengembangan karier yang adil akan meningkatkan persaingan yang sehat antar karyawan					
25.	Pengembangan karier yang dilakukan perusahaan tidak akan merubah kondisi yang baik antar sesama karyawan					

D. KUESIONER KEPUASAN KERJA

Petunjuk Pengisian

Berilah tanda lingkaran (O) atau tanda silang (X) pada pernyataan yang tersedia sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu Saudara.

SS = Sangat Setuju TS = Tidak Setuju

S = Setuju STS = Sangat Tidak Setuju

KS = Kurang Setuju.

	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa puas karena hubungan sesama karyawan di BPRS Sakai Sambayan telah terbina secara baik.					
2	Saya merasakan bahwa hubungan pimpinan dengan karyawan di BPRS akai Sambayan sangat baik.					
3	Saya merasa puas karena pimpinan BPRS Sakai Sambayan selalu memberikan perhatiannya kepada saya.					
4	Saya merasa kurang puas karena pimpinan tidak memberikan kesempatan rekreasi bersama keluarga pada saat tertentu.					
5	Kepuasan saya bertambah besar apabila pimpinan BPRS Sakai sambayan memperhatikan karyawannya tanpa pilih kasih					
6	Saya merasa puas karena pimpinan BPRS selalu memberikan motivasi agar karier saya selalu menanjak.					
7	Saya merasa puas karena setiap masalah/ kesulitan yang saya hadapi rekan kerja selalu bersedia untuk membantu.					
8	Saya merasakan bahwa pimpinan/ instansi tempat saya bekerja memperlakukan karyawan secara tidak adil dan pilih kasih.					
9	Saya merasa puas karena keahlian dan kompetensi saya dalam pekerjaan sangat dihargai oleh pimpinan.					
10	Saya selalu khawatir setiap perubahan kebijakan yang dilakukan oleh pimpinan BPRS Sakai Sambayan Natar.					
11	Saya merasa bangga sebagai karyawan pada BPRS Sakai Sambayan Natar					
12	Saya merasa puas karena kesempatan berkarier pada BPRS Sakai Sambayan terbuka secara luas bagi karyawan.					

13	Saya merasa puas karena piminan BPRS Sakai Sambayan memberikan tanggung jawab penuh kepada saya dalam menyelesaikan pekerjaan.					
14	Sebagai seorang karyawan BPRS Sakai Sambayan saya merasa status social saya menjadi lebih baik dibanding karyawan pada Bank lain.					
15	Saya merasa puas karena pimpinan selalu terbuka terhadap setiap kritik dan saran dari karyawan.					
16	Saya merasa puas karena pimpinnan/ instansi tempat saya bekerja memberikan penghargaan pada setiap karyawannya yang berprestasi.					
17	Saya merasa puas apabila pimpinan mengikut sertakan karyawannya dalam merumuskan kebijakan yang ingin dicapai.					
18	Saya merasa puas karena pengawas selalu memberikan saran dalam setiap kesulitan yang saya hadapai dalam menyelesaikan pekerjaan.					
19	Saya tidak terganggu dalam menyelesaikan pekerjaan setiap kedatangan keruangan kerja saya.					
20	Saya merasa terganggu dalam menyelesaikan pekerjaan apabila pengawas selalu mencari-cari kesalahan orang lain.					
21	Saya merasa puas karena pimpinan dapat melakukan penilaian secara obyektif atas prestasi karyawan.					
22	Saya merasa puas karena selalu berhasil dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi kewajiban saya.					
23	Saya merasa puas karena selalu dapat menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan tepat pada waktunya					
24	Saya merasa puas karena saya mengerjakan segala sesuatu yang tidak bertentangan dengan hati nurani saya.					

25	Saya merasa puas karena selalu diberikan kesempatan untuk membantu teman sekerja dalam menyelesaikan kerja.					
----	---	--	--	--	--	--

Lampung Selatan, 25 juli 2007.

Peneliti

PT. BPRS Sakai Sambayan

Muhammad Sofyan KS

Drs. H. Rusdi Zainul
Direktur Utama



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

Tabulasi Jawaban Quisioner Penilaian Prestasi Kerja (X1)

No	Butir-Butir Jawaban Quisioner Terhadap Penilaian Prestasi Kerja (X1)																									JML X1	Rata" X1
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25		
1	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	3	115	4.60
2	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	119	4.76
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	72	2.88
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	2	3	3	70	2.80
5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	4	5	5	3	114	4.56
6	3	3	5	5	3	5	5	3	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	113	4.52
7	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	2	4	2	4	4	90	3.60
8	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95	3.80
9	5	5	5	5	3	5	5	3	5	3	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	115	4.60
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	4	120	4.80
11	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	90	3.60
12	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	69	2.76
13	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	120	4.80
14	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	3	4	2	4	89	3.56
15	5	3	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120	4.80
16	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	91	3.64
17	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	90	3.60
18	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61	2.44
19	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	91	3.64
20	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	3	116	4.64
21	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	94	3.76
22	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	119	4.76
23	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	118	4.72
24	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	3	4	94	3.76
25	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	122	4.88
26	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	90	3.60
27	4	4	4	4	4	3	4	2	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	89	3.56
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	123	4.92
29	4	3	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	91	3.64
30	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	123	4.92
31	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	3	5	5	5	4	5	3	3	5	5	112	4.48
32	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	91	3.64

Tabulasi Jawaban Responden Tentang Pengembangan Karier (X2)

No	Butir-Butir Jawaban Terhadap Pengembangan Karier (X2)																									JML X2	Rata" X2
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25		
1	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	122	3.42
2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	3	5	5	5	4	152	4.60
3	3	3	2	3	1	3	1	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	142	2.75
4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	102	2.68
5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	3	5	121	4.64
6	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	3	5	5	5	3	4	5	5	5	3	5	5	4	3	112	4.48
7	2	3	4	4	3	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	94	3.36
8	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	98	3.80
9	5	4	5	5	5	3	5	3	5	3	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	114	4.56
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	180	2.43
11	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	123	1.21
12	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	66	2.76
13	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	122	4.80
14	4	4	2	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	3	4	2	4	67	2.66
15	5	3	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	125	3.54
16	4	4	2	2	2	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	134	4.76
17	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	102	3.64
18	1	3	1	5	1	3	1	3	1	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	73	3.62
19	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	88	2.51
20	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	3	123	3.66
21	4	4	4	4	3	4	2	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	93	3.72
22	5	5	4	2	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	116	3.34
23	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	2	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	142	4.60
24	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	2	3	4	111	3.72
25	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	123	2.68
26	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	143	2.68
27	4	4	4	4	4	3	4	2	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	123	2.85
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	121	3.66
29	4	3	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	90	4.81
30	5	4	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	114	3.39
31	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	3	5	5	5	4	5	3	3	5	5	122	3.39
32	2	2	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	90	3.66

33	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	3	4	4	121	3.70
34	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	3	3	3	114	3.53
35	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	116	1.77
36	4	4	4	4	2	2	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	125	2.68
37	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	98	3.33
38	3	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	114	4.55	
39	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	100	3.77
40	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	126	4.74
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	2	1	1	72	2.51
42	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	81	4.74	
43	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	119	4.91	
44	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	4	4	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	132	4.60
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	104	3.75
46	4	4	4	4	5	4	4	2	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	143	3.66
47	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	3	2	4	4	4	5	4	2	4	3	4	3	4	4	4	92	3.53
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	89	3.70
49	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	182	4.74
50	3	1	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	1	3	1	3	3	3	116	2.51
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	75	2.51
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	130	4.77
53	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	142	3.72
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	130	4.85
55	5	3	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	115	4.70
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120	4.77
57	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	95	3.51
58	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	132	4.74
59	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94	3.72
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	120	4.75
61	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	117	4.75
62	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	121	3.62
63	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	121	2.66
64	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	115	3.66
65	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	116	3.68
66	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	94	4.79
67	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	2	5	5	5	122	4.79
68	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	117	4.75
69	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	2	4	4	4	3	4	91	2.58

Tabulasi Jawaban Responden Tentang Kepuasan Kerja (Y)

33	5	5	3	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3	4	4	3	5	4	121	2.17
34	3	4	3	5	5	4	5	3	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	145	3.53
35	3	5	3	4	5	5	3	4	4	5	5	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	3	5	5	117	1.77
36	4	3	4	3	2	5	5	5	3	4	3	2	4	3	2	4	5	4	5	2	4	3	3	4	5	3	135	2.68
37	4	2	4	4	3	3	4	5	4	3	4	4	4	4	5	3	3	3	4	3	5	4	5	3	4	3	96	3.33
38	5	5	4	5	4	4	5	4	3	3	4	4	4	5	5	3	5	3	5	4	5	4	5	4	4	4	147	4.55
39	5	4	4	3	4	3	4	5	4	5	2	4	5	3	4	3	5	5	4	3	4	5	4	5	4	4	104	3.77
40	4	3	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	5	3	5	4	5	3	5	3	5	5	99	4.74	
41	3	3	4	3	3	4	3	5	2	1	5	5	5	3	1	3	1	3	3	2	4	3	2	1	1	79	2.51	
42	5	3	3	3	4	5	5	3	5	5	4	5	3	3	3	5	5	3	5	4	5	5	4	5	5	81	4.74	
43	3	5	5	4	3	5	4	5	5	4	5	3	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	109	4.91	
44	4	4	5	5	5	3	4	5	5	3	5	3	5	3	4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	5	132	4.60	
45	5	3	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	5	4	4	5	4	2	4	3	4	153	3.75	
46	4	4	5	5	4	2	2	4	4	4	3	4	2	4	2	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	155	3.66	
47	4	3	2	5	4	5	5	4	3	2	3	4	5	5	4	5	2	3	3	3	3	3	4	4	5	93	3.53	
48	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	2	4	3	2	2	4	5	4	4	163	3.30	
49	5	3	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	3	5	3	3	5	3	5	3	142	3.19	
50	3	1	3	1	4	1	4	3	4	4	3	2	5	4	2	5	2	4	3	1	4	1	4	4	3	122	2.18	
51	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	2	3	5	3	3	3	4	2	1	3	5	3	1	3	3	87	2.00	
52	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	3	5	5	164	3.30	
53	3	5	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	4	4	5	4	4	153	3.24	
54	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	3	5	4	5	5	143	3.20	
55	5	3	5	3	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5	4	5	5	4	3	5	252	3.23	
56	5	5	3	5	5	4	5	3	3	3	4	5	5	3	5	5	4	5	5	3	5	5	3	3	3	122	2.18	
57	2	3	2	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	2	2	4	4	4	121	2.17	
58	5	5	4	5	3	3	5	5	3	5	4	5	5	4	5	3	4	5	3	5	3	5	3	5	5	132	2.32	
59	5	4	5	2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	92	2.00	
60	5	2	3	3	3	3	2	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	5	3	5	5	4	102	2.38	
61	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	3	5	5	4	5	3	5	4	5	3	4	5	3	5	5	211	2.60	
62	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	3	5	5	5	4	5	5	214	3.62	
63	5	5	3	5	5	4	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	104	2.66	
64	4	5	5	3	5	3	5	5	3	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	4	5	5	3	5	107	2.43	
65	5	5	3	5	3	5	5	5	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	134	2.34	
66	4	2	4	2	3	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	3	4	2	4	3	4	3	4	4	5	93	2.33	
67	5	3	2	3	5	3	5	5	2	5	5	5	5	4	5	2	4	5	2	4	5	2	5	4	5	133	2.33	
68	5	4	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	3	3	5	3	5	5	3	5	5	3	5	2	143	2.55	
69	3	4	4	4	2	5	4	4	2	4	4	5	4	4	3	2	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	90	2.29

107	5	3	5	4	5	3	3	5	5	3	5	2	2	5	3	3	5	5	5	3	5	5	4	5	5	103	2.14	
108	4	3	4	2	3	4	4	5	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	2	4	4	4	3	4	2	174	3.30	
109	5	3	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	3	5	4	5	1	133	2.80	
110	3	4	3	4	3	3	4	3	2	1	3	4	3	3	1	3	5	3	3	2	3	3	2	1	1	167	2.71	
111	3	1	3	1	3	1	5	3	3	4	3	2	2	3	2	3	2	3	3	1	3	1	3	4	3	96	2.32	
112	3	3	4	3	3	2	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	5	1	2	3	3	2	3	5	3	144	2.73	
113	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	3	4	154	2.66	
114	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	3	132	2.80	
115	3	5	4	5	3	5	4	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	3	5	99	2.30		
116	3	3	5	5	3	5	5	3	5	4	5	3	5	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	110	2.18	
117	5	5	2	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	4	3	5	4	3	4	176	3.31	
118	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	2	154	2.60	
119	4	4	3	2	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	5	4	4	158	2.79	
120	1	3	5	3	1	3	3	4	3	3	3	5	2	3	3	4	3	3	5	3	3	5	3	2	3	132	2.79	
121	5	3	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	144	2.73	
122	4	5	3	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	3	5	3	5	4	5	3	3	3	5	5	5	120	2.17	
123	4	5	5	4	2	2	4	4	3	4	4	2	4	5	4	5	2	4	4	3	4	3	4	3	4	158	2.81	
124	3	5	4	5	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	4	5	5	3	5	144	2.73	
125	5	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	3	114	2.56	
126	5	5	5	4	5	2	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	211	2.53	
127	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	120	2.17	
128	4	4	3	4	4	5	2	4	4	2	5	4	4	5	2	4	3	4	5	4	5	4	3	4	2	5	94	2.57
129	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	67	2.79	
130	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	121	2.68	
131	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	124	2.66	
132	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	154	2.66	
133	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	4	156	2.51	
134	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120	2.17	
135	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	122	2.43	
136	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	3	2	3	143	2.68	
137	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	144	2.21	
138	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	4	4	142	2.66	
139	3	5	5	5	4	3	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	132	2.51	
140	5	5	5	4	5	5	4	5	4	2	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	5	3	5	5	5	165	2.75	
141	4	5	4	4	4	5	4	4	2	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	152	2.44	
142	5	5	3	4	5	3	5	3	4	3	5	3	5	4	4	5	4	5	4	5	3	5	5	4	5	212	3.54	
143	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	5	3	3	5	3	2	3	3	4	3	1	3	4	3	3	154	2.54	

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X1.1	98.8182	327.6850	.7444	.9682
X1.2	98.7762	330.2735	.7179	.9684
X1.3	98.7552	328.9467	.7689	.9680
X1.4	98.7622	328.3234	.7533	.9681
X1.5	98.8112	327.9852	.7339	.9683
X1.6	98.7832	328.7203	.7425	.9682
X1.7	98.6853	328.4284	.8032	.9678
X1.8	98.7343	330.8303	.7572	.9681
X1.9	98.8042	327.8487	.7572	.9681
X1.10	98.7972	328.9938	.7278	.9683
X1.11	98.6993	330.0287	.7715	.9680
X1.12	98.7552	326.7636	.7962	.9678
X1.13	98.6643	330.8020	.7877	.9680
X1.14	98.7203	327.8367	.7978	.9678
X1.15	98.7762	327.1608	.7625	.9681
X1.16	98.8322	330.8167	.6763	.9687
X1.17	98.8392	327.5162	.7250	.9684
X1.18	98.8252	329.3002	.6965	.9686
X1.19	98.8531	333.9431	.6342	.9690
X1.20	98.8531	328.1825	.6925	.9687
X1.21	98.7762	328.6256	.7320	.9683
X1.22	98.9021	327.4551	.7042	.9686
X1.23	98.7832	330.3963	.7165	.9684
X1.24	98.8462	328.1452	.7301	.9683
X1.25	98.7972	330.1065	.7238	.9684

Reliability Coefficients

N of Cases = 143.0

N of Items = 25

Alpha = .9695

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X2.1	98.8252	334.8354	.7023	.9345
X2.2	98.7692	337.9393	.6814	.9349
X2.3	98.8112	335.7880	.7124	.9345
X2.4	98.7483	336.7953	.6868	.9348
X2.5	98.8252	333.3284	.7331	.9341
X2.6	98.8182	334.9104	.7080	.9344
X2.7	98.7273	333.2702	.7928	.9336
X2.8	98.6993	337.5216	.7476	.9344
X2.9	98.8531	332.6191	.7510	.9338
X2.10	98.7832	336.7344	.6878	.9348
X2.11	98.7063	336.2934	.7291	.9344
X2.12	98.7902	330.7303	.7974	.9333
X2.13	98.6573	339.4804	.7084	.9349
X2.14	98.6993	335.2681	.7699	.9340
X2.15	98.8252	332.1594	.7496	.9338
X2.16	98.8392	337.6289	.6592	.9351
X2.17	98.5874	329.1032	.1769	.9665
X2.18	98.7762	336.5693	.6904	.9347
X2.19	98.8182	340.9667	.6236	.9356
X2.20	98.8392	333.7979	.7059	.9344
X2.21	98.7972	336.3177	.6984	.9346
X2.22	98.8671	334.8343	.6869	.9346
X2.23	98.7832	336.3823	.7141	.9345
X2.24	98.8462	334.8635	.7181	.9343
X2.25	98.7902	336.8571	.7140	.9346

Reliability Coefficients

N of Cases = 143.0 N of Items = 25

Alpha = .9381

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
Y1	95.5245	171.9272	.5206	.8965
Y2	95.5245	173.8427	.4700	.8977
Y3	95.5734	173.6548	.4929	.8972
Y4	95.5315	172.6874	.5257	.8965
Y5	95.5594	174.7271	.4180	.8988
Y6	95.5385	173.5601	.4629	.8978
Y7	95.4406	172.9524	.5132	.8967
Y8	95.5105	174.1390	.4860	.8973
Y9	95.5664	171.2473	.5778	.8953
Y10	95.5175	172.7162	.5000	.8970
Y11	95.5035	174.1109	.4611	.8978
Y12	95.4476	172.7842	.5015	.8970
Y13	95.4336	176.7966	.3878	.8993
Y14	95.5455	174.5032	.4466	.8982
Y15	95.6224	168.8846	.6329	.8940
Y16	95.5035	175.1813	.4128	.8989
Y17	95.4755	173.2652	.5022	.8970
Y18	95.4755	172.8005	.5124	.8967
Y19	95.4895	175.1812	.4665	.8977
Y20	95.5035	172.5898	.5086	.8968
Y21	95.5035	173.1954	.5092	.8968
Y22	95.4825	172.1951	.5101	.8968
Y23	95.5245	173.8709	.5016	.8970
Y24	95.4406	174.1496	.4511	.8981
Y25	95.5105	174.0545	.4615	.8978

Reliability Coefficients

N of Cases = 143.0

N of Items = 25

Alpha = .9009

Statistik Distributif

Frequencies

Statistics

	Mean	Medium	Mode	Minimum	Maximum	Sum
Deskripsi Penilaian Kinerja Karyawan	102.90	113.00	120.00	61.00	124.00	14.215,00
Deskripsi Pengembangan Karier	1.91	2.00	2.00	1.00	4.00	273,00
Deskripsi Kepuasan Kerja Karyawan	199.03	195.00	133.00	133.00	260.00	27.461,00

Analisis Deskriptif Prosentase

- Variabel Penilaian Kinerja Karyawan**
Dalam mengukur penilaian kinerja karyawan digunakan butir pertanyaan berjumlah 25 butir pertanyaan. Dengan jumlah responden penelitian 143, dan nilai skala maksimal adalah 5, maka dapat diketahui besarnya nilai skor ideal untuk variabel penilaian kinerja karyawan = $25 \times 143 \times 5 = 17875$. Besarnya prosentase penilaian kinerja karyawan adalah $14.215 : 17.875 = 0.7952 (79.52\%)$
- Variabel Pengembangan Karier**
Dalam mengukur pengembangan karier digunakan skala ordinal mulai dari 1 - 4 dengan hanya satu pilihan jawaban. Dengan Jumlah responden penelitian 143, dan nilai skala maksimal 4, maka dapat diketahui besarnya nilai skor ideal untuk variabel pengembangan karier = $4 \times 143 = 572$. Besarnya prosentase penilaian pengembangan karier adalah $273 : 572 = 0.4773 (47.73\%)$.
- Variabel Kepuasan Kerja Karyawan**
Dalam mengukur kepuasan kerja karyawan digunakan butir pertanyaan berjumlah 25 butir pertanyaan. Dengan jumlah responden penelitian 143, dan nilai skala maksimal adalah 5, maka dapat diketahui besarnya nilai skor ideal untuk variabel kepuasan kerja karyawan = $25 \times 143 \times 5 = 37895$. Besarnya prosentase kepuasan kerja karyawan adalah $28461 : 37895 = 0.7510 (75.10\%)$

Print Out Hasil Analisis Regresi

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^a		Enter

- a. All requested variables entered
b. Dependent Variabel: Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.760 ^a	.577	.571	.5653

- a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	61.035	2	30.518	95.511	.000 ^a
	Residual	44.733	140	.320		
	Total	105.768	142			

- a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	f	Sig.	Correlations	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial
1	(Constant)	1.661	.267		6.225	.000		
	X1	.184	.065	.161	2.858	.005	.323	.235
	X2	.700	.056	.706	12.509	.000	.743	.726

- a. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.8102	5.3735	3.7552	.6556	143
Residual	-1.4444	1.2228	-1.69e-15	.5613	143
Std. Predicted Value	-1.441	2.468	.000	1.000	143
Std. Residual	-2.555	2.163	.000	.993	143

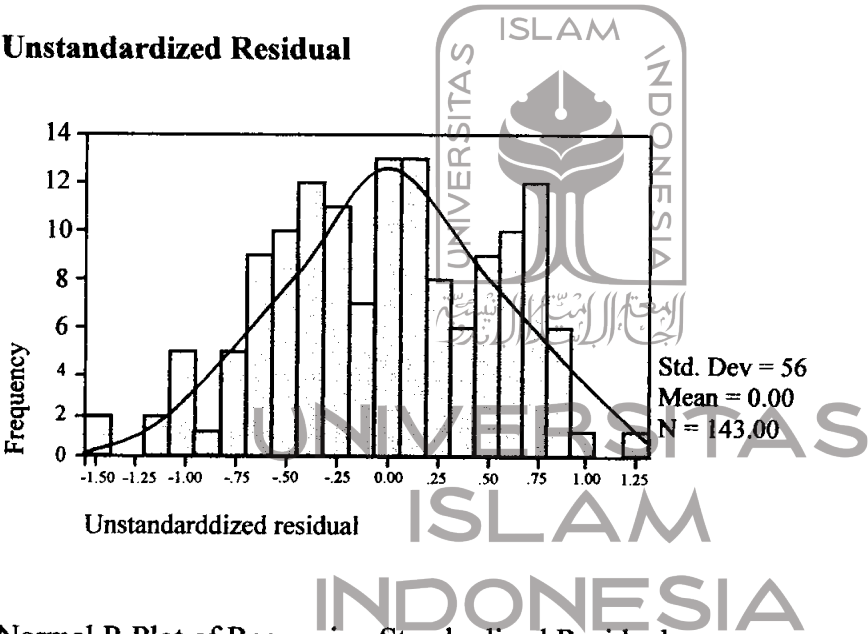
- a. Dependent Variable: Y

Uji Normalitas

Statistics

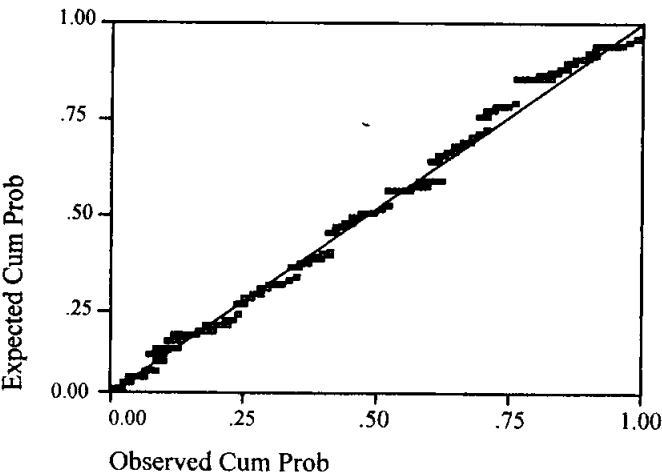
Unstandardized Residual

N	Valid	143
	Missing	0
Mean		-.17E-15
Std. Deviation		.5612658
Skewness		-.177
Std. Errod of Skewness		.203
Kurtosis		-.552
Std. Errod of Kurtosis		.403
Minimum		-1.44444



Normal P-Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Unstandardized Residual



2. Dengan Linieritas dengan Durbin Watson Persamaan Kuadrat

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2_2, X1 _a X2,X1_2		Enter

- a. All requested variables entered
b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.777 ^a	.604	.592	.5512	2.096

- a. Predictors: (Constant), X2_2, X1, X2,X1_2
b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	63.834	4	15.959	52.518	.000 ^a
	Residual	41.934	140	.304		
	Total	105.768	142			

- a. Predictors: (Constant), X2_2, X1, X2,X1_2
b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.36E-02	1.304		-.033	.973
	X1	.785	.697	.687	1.127	.262
	X2	1.366	.244	1.379	5.609	.000
	X1_2	-7.97E-02	.090	-.539	-.882	.379
	X2_2	-.147	.053	-.679	-2.761	.007

- a. Dependent Variable: Y

Uji Linieritas

1. Dengan Uji Lagrange Multiplier

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.053 ^a	.003	-.011	.5644756

- a. Predictors: (Constant), X2_2, X1_2
b. Dependent Variable: Unstandardized Residual

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.124	2	6.208E-02	.195	.823 ^a
	Residual	44.609	140	.319		
	Total	44.733	142			

- a. Predictors: (Constant), X2_2, X1_2
b. Dependent Variable: Unstandardized Residual

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.807E-02	.151		.186	.853
	X1_2	2.766E-04	.008	.003	.033	.974
	X2_2	-7.48E-03	.012	.053	-.615	.540

- a. Dependent Variable: Unstandardized Residual

Model Summary^b

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	-9.0E-02	2.74E.02	-1.7E-15	2.957015E-02	143
Residual	-1.44939	1.2229865	4.11E-17	.56074864	143
Std. Predicted Value	-3.042	.926	.000	1.000	143
Std. Residual	-2.568	2.167	.000	.993	143

- a. Dependent Variable: Unstandardized Residual

Chi Square = 0.0030 * 143 = 0,429

Uji Autokoreksi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.760 ^a	.577	.571	.5653	2.122

- a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	61.035	2	30.518	95.511	.000 ^a
	Residual	44.733	140	.320		
	Total	105.768	142			

- a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.661	.267		6.225	.000
	X1	.184	.065	.161	2.858	.005
	X2	.700	.056	.706	12.509	.000

- a. Dependent Variable: Y

Residual Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.8102	5.3735	3.7552	.6556	143
Residual	-1.4444	1.2228	-1.69E-15	.5613	143
Std. Predicted Value	-1.441	2.468	.000	1.000	143
Std. Residual	-2.555	2.163	.000	.993	143

- a. Dependent Variable: Y

Uji Multikolinieritas

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.760 ^a	.577	.571	.5653	2.122

- a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	61.035	2	30.518	95.511	.000 ^a
	Residual	44.733	140	.320		
	Total	105.768	142			

- a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial
1	(Constant)	1.661	.267		6.225	.000		
	X1	.184	.065	.161	2.858	.005	.948	1.055
	X2	.700	.056	.706	12.509	.000	.948	1.055

- a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X1	X2
1	1	2.871	.000	.00	.00	.02
	2	.112	5.056	.05	.04	.98
	3	1.629E-02	13.275	.95	.95	.00

- a. Dependent Variable: Y

Uji Heterokedastisitas

Nonparametric Correlations

Correlations

		X1	X2	Unstandardized Residual
Spearman's rho	X1	1.000		
			.283**	-.075
			.001	.374
		143	143	143
X2			1.000	
				.100
				.234
			.001	.143
		143	143	143
Unstandardized Residual				1.000
				-.075
				.374
				-.
				143

** . Correlation is significant at the .01 level (2-tailed)