



**PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN JENIS KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT BANK MANDIRI (PERSERO) TBK
KCP KAPTEN MUSLIM MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

KHAIRUNNISA
NPM 1825310933

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2020**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

N A M A : KHAIRUNNISA
NPM : 1825310933
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
SKRIPSI : PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN
JENIS KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA PT BANK
MANDIRI (PERSERO) TBK KCP KAPTEN
MUSLIM MEDAN

MEDAN, NOVEMBER 2019

KETUA

(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)

ANGGOTA-I

(HUSNI MUHARRAM RITONGA, BA., M.Sc)

ANGGOTA- II

(RINDI ANDIKA, S.E., M.M)

ANGGOTA- III

(Dr KIKI FARIDA FARINE, SE., M.Si)

ANGGOTA- IV

(EMI WAKHYUNI, SE., M.Si)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

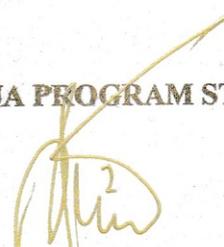
SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

PERSETUJUAN UJIAN

N A M A : KHAIRUNNISA
NPM : 1825310933
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
SKRIPSI : PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN
JENIS KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA PT BANK
MANDIRI (PERSERO) TBK KCP KAPTEN
MUSLIM MEDAN

MEDAN, NOVEMBER 2019

KETUA PROGRAM STUDI


(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)

PEMBIMBING I


(HUSNI MUHARRAM RITONGA, BA., M.Sc)



(Dr. SURYA NITA, S.E., M.Hum.)

PEMBIMBING II


(RINDI ANDIKA, S.E., M.M)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Khairunnisa
Tempat / Tanggal Lahir : Medan, 24 Oktober 1996
NPM : 1825310933
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jl. Rukun No.12 A Medan Baru

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Desember 2019

Yang membuat pernyataan



(Khairunnisa)

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Khairunnisa
NPM : 1825310933
Fakultas/Program Studi : MANAJEMEN
Jenjang : S1 (STRATA SATU)
Judul Skripsi : PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN
JENIS PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK
MANDIRI (PERSERO) TBK KCP KAPTEN
MUSLIM MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat)
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Desember 2019



(Khairunnisa)

24/9/19
SMP



Asst Seminar
24/9/2019
HMR.

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN JENIS PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA PT BANK MANDIRI (PERSERO) TBK
KCP KAPTEN MUSLIM MEDAN**

PROPOSAL

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

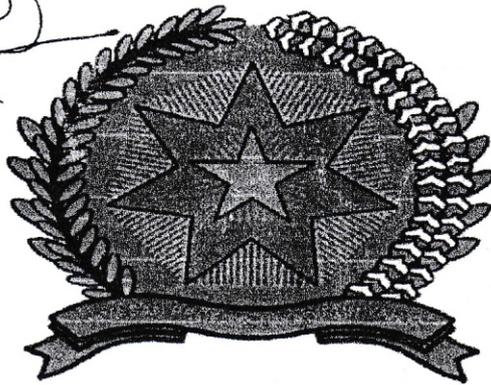
Oleh :

**KHAIRUNNISA
NPM 1825310933**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**

Ass Srdang
14/12'19
HMP

Acc Srdang
14/12'19
Jb!



14

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN JENIS PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA PT BANK MANDIRI (PERSERO) TBK
KCP KAPTEN MUSLIM MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**KHAIRUNNISA
NPM 1825310933**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**

Kes Dina Cox

12/12/2020



JMP



Ace Syahid
01/02/20

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN JENIS KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT BANK MANDIRI (PERSERO) TBK
KCP KAPTEN MUSLIM MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

KHAIRUNNISA

NPM 1825310933

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

2019

Telah Diperiksa oleh LPMU
 dengan Plagiarisme...59...%
 Medan, 21 Desember 2019
 Ka. LPMU
 UNPAB
 Cahyo Pramono, SE, MM

FM-BPAA-2012-041

Medan, 21 Desember 2019
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Pemohonan Meja Hijau

Yang hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :
 Nama : KHAIRUNNISA
 Tempat/Tgl. Lahir : Medan / 24 Oktober 1996
 Nama Orang Tua : WARTONO
 NPM : 1825310933
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 082162899634
 Alamat : Jl. Rukun No 12 A

Yang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Pengalaman Kerja dan Jenis Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk KCP Kapten Muslim Medan, Selanjutnya saya nyatakan :

- Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
- Tidak akan menuntun ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
- Telah tercapai keterangan bebas pustaka
- Terselip surat keterangan bebas laboratorium
- Terselip pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
- Terselip foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
- Terselip pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
- Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangi dosen pembimbing, prodi dan dekan
- Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
- Terselip surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
- Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
- Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
Total Biaya	: Rp.	2,100,000

Lunas Pembayaran
 21/12/19

Periode Wisuda Ke : **64**

Ukuran Toga : **S**

Disetujui oleh :

 Nita, S.H., M.Hum.
 Fakultas SOSIAL SAINS

Telah di terima
 berkas persyaratan
 dapat di proses
 Medan, 23/02/2019
 Ka. BPAA

TEGUH WAHYONO, SE., MM.

Hormat saya

 KHAIRUNNISA
 1825310933

- Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

21/12/19

 RORO BIANI, M.Pd

TANDA BEBAS PUSTAKA
 No. 1375/PERP/BR/2019
 Dinyatakan tidak ada sangkut paut dengan UPT Perpustakaan UNPAB Medan, 21 Desember 2019
 UNIVERSITAS PANGLOSSIA INDONESIA Perpustakaan

 SAENIA S.P



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap	: KHAIRUNNISA
Tgl. Lahir	: MEDAN / 24 Oktober 1996
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1825310933
Program Studi	: Manajemen
Spesialisasi	: Manajemen SDM
Kredit yang telah dicapai	: 132 SKS, IPK 3.46
Nomor HP	: 082162899634
Apakah mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :	

Judul

Pengaruh pengalaman kerja dan jenis pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk KCP Medan Muslim Medan0

Disetujui Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Tidak Perlu


 (Ir. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D.)


Medan, 10 Agustus 2019

Pemohon,


 (Khairunnisa)

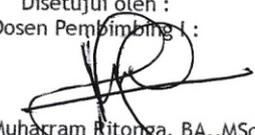
Tanggal :

Disahkan oleh
Dekan


 (Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.)

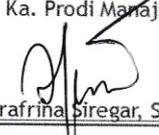

Tanggal : 10 Agustus 2019

Disetujui oleh
Dosen Pembimbing I :


 (Husni Muharram Ritonga, BA., MSc)

Tanggal : 10/08/19

Disetujui oleh
Ka. Prodi Manajemen


 (Nurafriha Siregar, SE., M.Si.)


Tanggal : 13/8/2019

Disetujui oleh
Dosen Pembimbing II :


 (Rindi Andika, SE., MM)

Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

Plagiarism Detector v. 1460 - Originality Report

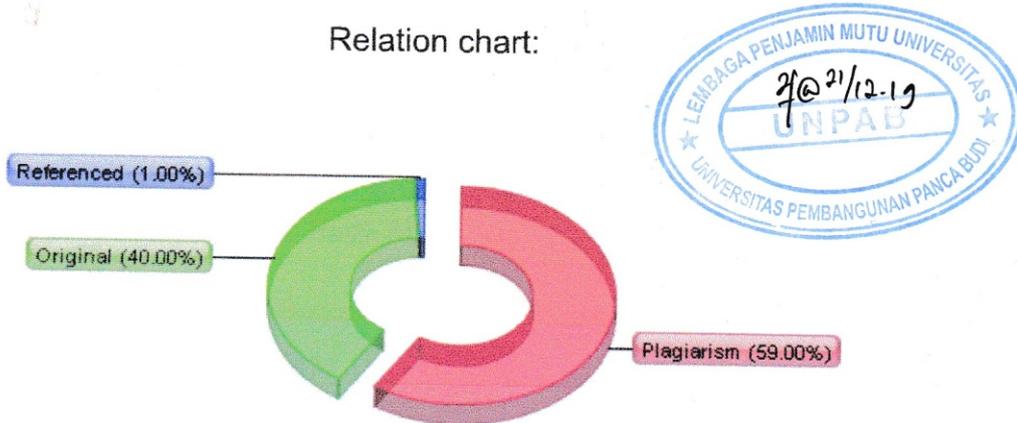
Analyzed document: 12/20/19 08:11:44

HAIRUNNISA_1825310933_MANAJEMEN.docx"

Check Type: Internet - via Google and Bing

Licensed to: **Universitas Pembangunan Panca Budi_License03**

Relation chart:



Distribution graph:

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Top sources of plagiarism:

- wrds: 36360 <http://www.jurnalmdiraindure.com/wp-content/uploads/2019/03/2018.pdf>
- wrds: 12618 <http://repository.uinsu.ac.id/3189/1/SKRIPSI.pdf>
- wrds: 4369 <http://repository.umrah.ac.id/1648/1/Yulainda%20140461201048.pdf>

Other Sources:]

Processed resources details:

219 - Ok / 19 - Failed

Other Sources:]

Important notes:

Wikipedia:



Detected!

Google Books:



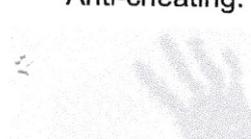
GoogleBooks Detected!

Ghostwriting services:



[not detected]

Anti-cheating:



[not detected]



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Pembimbing I : Husni Muhamad Rungga, BA, M.Sc
 Pembimbing II : Rendi Andika, SE, MM
 Mahasiswa : KHAIRUNNISA
 Program Studi : Manajemen
 NIM (Nomor Unik Mahasiswa) : 1825310933
 Pendidikan : Strata Satu (S1)
 Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh pengalaman kerja dan jenis pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero Tbk) KCP Fapen Muslim Medan

LEGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
6	Cover dan bab 1 Latar belakang, fenomena yang ada pada perusahaan		Perbaikan
	Tujuan penelitian dan manfaat penelitian		
	Teori tentang faktor dan identifikasi pada setiap variabel		
-19	Metode penelitian dan hipotesis (Adec - Seminar)		Acc Seminar

Medan, 18 September 2019
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan;



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

ES : Universitas Pembangunan Panca Budi
 : SOSIAL SAINS
 Pembimbing I : Husni Mulharran Prisma BA, MSc
 Pembimbing II : Rendi Andika, SE, MM
 Mahasiswa : KHAIRUNNISA
 Program Studi : Manajemen
 NIM / NPM : 1825310933
 Pendidikan : Strata Satu (S1)
 Tugas Akhir/Skripsi : Pemprnt' pematkahan kerga dari jenis pekerjaan terhadap
 kepar'san kerja karyawan pada PT. Bant Mandiri (Persero Tbk)
 Topik : kapten Muslim Medan

NO	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
	✓ Hipotesis dalam penelitian	J	perbaikan
	✓ Analisis Regresi Linier Berganda	J	
	✓ Tambah teori, BAB II		
	✓ BAB IV, uji Validasi	J	
	✓ Bab IV, uji Reliabilitas	J	
	✓ Bab IV, uji Asumsi klasik	J	
	✓ Bab IV, uji Normalitas	J	
	✓ Bab IV, uji Multikolinearitas	J	
	✓ Bab IV, uji Heteroskedastisitas	J	
	✓ Bab IV, uji simular	J	
	✓ Bab IV, uji Simpikan partial	J	
	✓ keefisien Deter minasi	J	
19.	✓ Bab V. Kesimpulan & saran Aca sedang	J	Aca sedang

14/12/19

 HIMP

Medan, 14 Desember 2019
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,





UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Pembimbing I : Humi Maharran Aranga BA, MSc
 Pembimbing II : Rindi Andika Sc. MM
 Mahasiswa : KHAIRUNNISA
 Program Studi : Manajemen
 NIM / Pokok Mahasiswa : 1825310933
 Pendidikan : Strata Satu (S1)
 Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh pengalaman kerja dan jenjang karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (persero) Tbk. Cep. Medan. Medan

NO	REVISI	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
		Paragraf	HA	
		font		
		kelembasan		
		EYD Bab I		
		IT		
		III		
9/12		Ace Sudary Mega Hyan		

Medan, 14 Desember 2019
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,



ABSTRAK

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting yang dimiliki individu di dalam bekerja, kepuasan kerja dapat mengukur apakah seorang karyawan merasakan kepuasan terhadap apa yang dikerjakannya di dalam perusahaan. Individu memiliki karakter yang berbeda-beda, oleh sebab itu tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan memiliki tingkat yang berbeda-beda. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kcp Kapten Muslim Medan. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} variabel pengalaman kerja (X_1) adalah 3,273 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,034 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,273 > 2,024$) dan nilai Sig. $< 0,05$ ($0,02 < 0,05$). Besarnya pengaruh dari pengalaman kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 0,478. Jenis pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kcp Kapten Muslim Medan. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} variabel jenis pekerjaan (X_2) adalah 6,867 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,034 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,867 > 2,034$) dan nilai Sig. $< 0,05$. Besarnya pengaruh dari jenis pekerjaan (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 0,613. Kepuasan kerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh pengalaman kerja dan jenis pekerjaan. Sedangkan sisanya $100\% - 79,6\% = 20,4\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti kompensasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan lain-lain.

Kata kunci : Pengalaman Kerja, Jenis kerja, Kepuasan Kerja Karyawan

ABSTRACT

Job satisfaction is an important thing that individuals have at work, job satisfaction can measure whether an employee feels satisfaction with what he does in the company. Individuals have different characters, therefore high and low employee job satisfaction has different levels. Work experience has a positive and significant effect on job satisfaction of employees of PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kcp Captain Muslim Medan. Tested and acceptable based on the tcount of the work experience variable (X1) is 3.273 and the value of t table is 2.034, then $t_{count} > t_{table}$ ($3.273 > 2.024$) and Sig. < 0.05 ($0.02 < 0.05$). The magnitude of the effect of work experience (X1) on employee job satisfaction (Y) of 0.478. The type of work has a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kcp Captain Muslim Medan. Tested and acceptable based on the tcount value of the type of work variable (X2) is 6.867 and the ttable value of 2.034 then $t_{count} > t_{table}$ ($6.867 > 2.034$) and the Sig. < 0.05 . The magnitude of the effect of the type of work (X2) on employee job satisfaction (Y) of 0.613. Employee job satisfaction can be obtained and explained by work experience and type of work. While the remaining $100\% - 79.6\% = 20.4\%$ is explained by other factors or variables outside the model, such as compensation, work environment, leadership style and others.

Keywords: *Work Experience, Type of work, Employee Job Satisfaction*

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Pencapaian Target Deposito.....	3
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	23
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	39
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas	66
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas	67
Gambar 4.3 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	70

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSRTUJUAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	4
C. Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
E. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	
1. Konsep Manajemen.....	7
a. Defenisi Manajemen.....	7
b. Defenisi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2. Pengalaman Kerja.....	9
a. Pengertian Pengalaman Kerja.....	9
b. Faktor-faktor Pengalaman Kerja.....	10
c. Pengukuran Pengalaman Kerja.....	11
d. Indikator Pengalaman Kerja.....	12
3. Jenis Pekerjaan.....	12
a. Pengertian Jenis Pekerjaan.....	12
b. Faktor-faktor Jenis Pekerjaan.....	13
c. Indikator Jenis Pekerjaan.....	14
4. Kepuasan Kerja Karyawan.....	15
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	15
b. Teori Kepuasan.....	16
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan....	18
d. Cara Meningkatkan Kepuasan Kerja.....	18
e. Indikator Kepuasan Kerja.....	19
B. Penelitian Terdahulu.....	20
C. Kerangka onseptual.....	23
D. Hipotesis.....	23

BAB III.	METODE PENELITIAN	
	A. Pendekatan Penelitian.....	25
	B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	25
	C. Jenis dan Sumber Data.....	26
	D. Metode Pengumpulan Data.....	27
	E. Populasi dan Sampel.....	27
	F. Defeisi Operasional.....	29
	G. Hipotesis.....	30
	H. Teknis Analisis Data.....	30
BAB IV.	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	36
	A. Hasil Penelitian.....	36
	1. Deskripsi Objek Penelitian.....	36
	2. Sejarah Perusahaan.....	36
	3. Perspektif Pengembangan.....	38
	4. Tugas Pokok Karyawan.....	40
	5. Deskripsi Karakter Responden.....	44
	B. Pembahasan.....	75
	1. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	75
	2. Pengaruh Jenis Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja.....	75
	3. Pengaruh pengalaman Kerja dan Jenis Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....	76
BAB V.	SIMPULAN DAN SARAN.....	77
	A. Simpulan.....	77
	B. Saran.....	78

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

Kata Pengantar

Assalamualaikum wr wb, Segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat Nya kepada penulis, sehingga dapat melaksanakan Penelitian dan menyelesaikan penyusunan Proposal ini dengan tepat waktu yang berjudul **“Pengaruh Pengalaman Kerja dan Jenis Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk KCP Kapten Muslim Medan”**

Penyusunan Proposal ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan perkuliahan pada program Sarjana Strata Satu (S-1).

Dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu penulis selama melakukan penelitian dan penyusunan Proposal, kepada :

1. Bapak Dr. H Muhammad Isa Indrawan S.E.,MM., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum., selaku Dekan Fakultas social sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Ibu Nurafrina Siregar,S.E.,MSi., selaku Ketua Progam Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi
4. Bapak Husni Muharram Ritonga, BA,M.Sc., selaku Dosen Pembimbing I, yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Rindi Andika, SE.,MM., selaku Pembimbing II, Bapak RindiAndika, SE.,MM, yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga proposal ini dapat terselesaikan dengan baik.

6. Ibu Julia Rahmawati, selaku Pimpinan PT Bank Bank Mandiri Kantor cabang Kapten Muslim Medan
7. Kepada kedua orang tua teristimewa dan tercinta Bapak Wartono dan Ibunda Jumini yang selalu mendo'akan, mendukung, dan memberikan nasihat terbaik kepada penulis.
8. Kepada saudara kandung penulis Angta Hafidhdhin
9. Kepada teman baik penulis Pratu Tri Muhammad Rifqi dan sahabat penulis yang selalu mendukung, menemani penulis dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, baik dari segi penulisan dan penyampaian materi. Penulis berharap skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan pembacannya khususnya Mahasiswa/i Universitas Pembangunan Panca Budi

Medan, 20 September 2019

Khairunnisa
1825310933

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yang handal di bidangnya merupakan aset penting bagi setiap perusahaan termasuk perbankan. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era digital. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Salah satu aspek yang dihadapi dalam sebuah organisasi adalah bagaimana cara membuat karyawannya bekerja secara efisien. Oleh sebab itu, karyawan dituntut untuk mampu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan mereka, namun tidak pada kenyataannya semua karyawan mempunyai kemampuan dan ketrampilan kerja sesuai dengan yang diharapkan organisasi.

Suatu organisasi atau perusahaan akan cenderung lebih memilih pelamar yang sudah berpengalaman daripada yang tidak berpengalaman karena mereka yang sudah berpengalaman dipandang lebih mampu melaksanakan tugas yang nantinya akan diberikan. Pengalaman kerja sangat penting dalam menjalankan usaha suatu organisasi dengan memperoleh pengalaman kerja, maka tugas yang dibebankan dapat dikerjakan dengan baik. Sedangkan pengalaman kerja sangat

mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan mempunyai pengalaman kerja, maka akan meningkatkan kualitas kinerja (Nevia, 2016:4).

Pengukuran kepuasan kerja dipengaruhi faktor pegawai dan faktor pekerjaan dimana dijelaskan dalam buku Dr.A.A Anwar Prabu Mangkunegara, Drs.,M.si.,Psi. (2018:120) Ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya.

1. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungankerja.

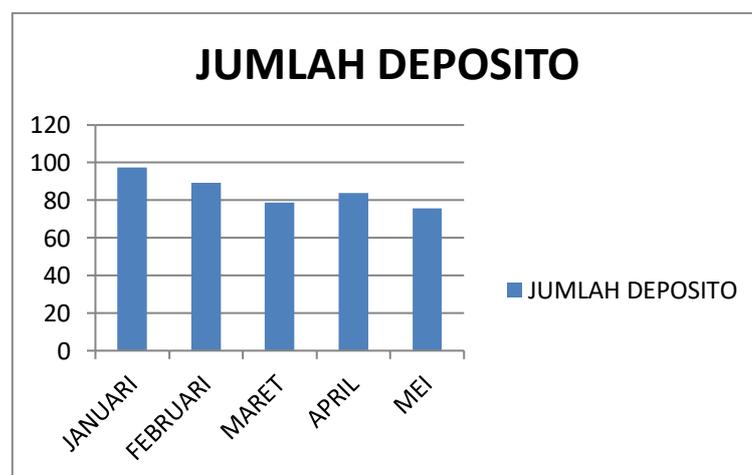
Setiap pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan daln dalam dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas.

Selain itu pengalaman kerja dan jenis pekerjaan karyawan itu sendiri juga memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dari karyawan itu sendiri. Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan akan dapat membantu karyawan dalam melaksanakan tugasnyasehingga meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Seorang karyawan memiliki pengalaman kerja dan jenis pekerjaan yang tinggi apabila karyawan tersebut memiliki penguasaan terhadap pekerjaan, tingkat pengetahuan dan keterampilan(Pratama dan Utama: 2010).

Bank Mandiri (Persero) Tbk merupakan Bank terbesar di Indonesia dalam hal aset, pinjaman, dan deposit. Bank ini berdiri pada tanggal 2 Oktober 1998 sebagai bagian dari program restrukturisasi perbankan yang dilaksanakan oleh Pemerintah Indonesia. Pada bulan Juli 1999, empat bank milik Pemerintah yaitu, Bank Bumi Daya (BBD), Bank Dagang Negara (BDN), Bank Ekspor Impor Indonesia (Bank Exim), dan Bank Pembangunan Indonesia (Bapindo), digabungkan menjadi Bank Mandiri. Para pekerja di sektor perbankan belakangan ini memang sedang menghadapi tantangan.

Perkembangan dunia dan industri digital (industri 4.0) yang menuntut efisiensi berimbas pada tingkat kebutuhan sumber daya manusia yang kian menyusut. Pengalaman kerja karyawan serta jenis pekerjaan yang dilakukan karyawan juga memicu munculnya kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan perbankan.

Gambar 1.1 Pencapaian Target Deposito



Tabel 1.1 Bagian-bagian Jenis Pekerjaan

BAGIAN PEKERJAAN	JUMALAH DEVISI	KETERANGAN
BM	1	<i>(Branch Manager)</i>
BOM	1	<i>(Branch Operation Manager)</i>
CS	5	<i>(Costumer Service)</i>
TELLER	5	<i>(Teller)</i>
AXA	3	<i>(Asuransi)</i>
MKS	21	<i>(Marketing)</i>

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas maka penulistertarik melakukan penelitian yang berjudul:

Pengaruh Pengalaman Kerja dan Jenis Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk KCP Kapten Muslim Medan.

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, dapat diidentifikasi oleh penulis sebagai berikut:

1. Tuntutan bidang pekerjaan dalam kepuasan kerja tidak searah dengan pegalaman kerja yang dimiliki setiap karyawan.
2. Terdapat penurunan penjualan dari target yang sudah jadi ketentuan.
3. Banyaknya karyawan yang tidak sesuai dengan target terlihat dari adanya beberapa karyawan yang kurang disiplin dan tidak produktif.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah pengalaman kerja karyawan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk KCP Kapten Muslim Medan?
2. Apakah jenis pekerjaan karyawan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk KCP Kapten Muslim Medan?
3. Apakah pengalaman kerja dan jenis pekerjaan yang sesuai dan tidak sesuai bagi karyawan dapat berdampak pada kepuasan kerja pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk KCP Kapten Muslim Medan.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk KCP Kapten Muslim Medan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh jenis pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk KCP Kapten Muslim Medan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja dan jenis pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk KCP Kapten Muslim Medan.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

a. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat memperluas pengetahuan dari skripsi Pengaruh Pengalaman Kerja dan Jenis Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk KCP Kapten Muslim Medan.

b. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat menjadi masukan yang bisa dijadikan sebagai saran dalam memberikan informasi mengenai skripsi tersebut.

c. Bagi Universitas Pembangunan Panca Budi

Dapat memberikan masukan dan pengetahuan bagi pihak-pihak yang membutuhkan informasi mengenai topik permasalahan yang diteliti.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Manajemen

1. Definisi Manajemen

Malayu S.P Hasibuan (2014:1) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen pada umumnya dikaitkan dengan aktivitas-aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian komunikasi, dan pengambilan keputusan yang dilakukan setiap organisasi dengan tujuan untuk mengkoordinasikan berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sehingga akan dihasilkan suatu produk barang atau jasa secara efisien.

Dengan demikian manajemen mengadakan koordinasi atas 7 sejumlah aktivitas orang lain meliputi perencanaan, pengorganisasian, penempatan, pengarahan, dan pengendalian. Pentingnya manajemen pada dasarnya kemampuan manusia itu terbatas fisik, pengetahuan, waktu, dan perhatian sedangkan kebutuhan tidak terbatas. Usaha untuk memenuhi kebutuhan dan terbatasnya kemampuan dalam melakukan pekerjaan mendorong manusia membagi pekerjaan, tugas dan tanggung jawab.

2. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2014:10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Dr.A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2018:1) Manajemen kepegawaian dan sumberdaya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola,mengatur,dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Moses N Kiggundu (dalam Indah Puji Hartatik, (2014:14)) menyatakan bahwa MSDM adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam 9 rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa,dan internasional yang efektif. Sedangkan menurut kiggundu tersebut tampak jelas memberikan penekanan pada kata “*development and utilization of personnel for the effective achievement*”. Secara garis besar, kalimat tersebut memiliki pemahaman tentang upaya mengembangkan potensi para pegawai melalui beberapa pelatihan, baik yang bersifat umum maupun khusus guna memunculkan pegawai yang benar-benar berkompetensi dalam bidangnya.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Fungsi MSDM (Dalam buku Indah puji Hartatik, 2014:16) sesuai dengan pengertian manajemen sumber daya manusia yang telah dirumuskan sebelumnya, maka kegiatan-kegiatan pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dapat diklasifikasikan kedalam beberapa fungsi. Sebagai ilmu terapan dari ilmu manajemen, MSDM memiliki fungsi manajemen dengan penerapan di bidang sumber daya manusia.

B. Pengalaman Kerja

1. Pengertian Pengalaman Kerja

Dalam rangka penempatan karyawan seorang manajer perlu mempertimbangkan beberapa faktor yang mungkin dapat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Salah satu faktor yang perlu dipertimbangkan adalah pengalaman kerja.

Menurut Foster (2018:08) Pengalaman kerja merupakan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik peralatan dan tehnik pekerjaan.

Menurut Marwansyah dalam Wariati (2015:95) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016:55) orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi.

Menurut Manullang (2008:102), pengalaman penting artinya dalam proses seleksi pegawai. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang akan dapat dikerjakan oleh calon pegawai. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang yang dapat dikerjakan oleh calon pegawai pada saat dia melamar. Keahlian dan pengalaman merupakan dua kualifikasi yang selalu diperhatikan dalam proses pemilihan karyawan. Umumnya perusahaan-perusahaan lebih condong memilih tenaga kerja yang berpengalaman.

Bangun (2012:210) mengatakan bahwa perputaran pekerjaan (*job rotation*) merupakan pemidahan pekerjaan lainnya dalam organisasi, sehingga dapat menambah pengetahuan dan pengalaman tenaga kerja.

Pengalaman kerja adalah suatu dasar atau acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Pengalaman usaha, terutama pekerjaan yang membutuhkan banyak keahlian, kecakapan dan inisiatif dalam bereaksi, sehingga menghasilkan produk yang lebih baik dilihat dari segi kuantitas dan kualitas.

2. Faktor-faktor Pengalaman Kerja

Selain itu ada juga beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja karyawan. Beberapa faktor lain mungkin yang berpengaruh dalam kondisi-kondisi tertentu menurut Foster dalam Basari (2012) adalah sebagai berikut :

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
2. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan (attitudes dan needs) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4. Kemampuan-kemampuan analisis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan. Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam aspek-aspek teknik pekerjaan

3. Pengukuran Pengalaman Kerja

Pengukuran pengalaman kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Menurut Asri dalam

Basari (2012) Ada beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang adalah :

a. Gerakannya mantap dan lancar

Setiap pegawai yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.

b. Gerakannya berirama

Artinya terciptanya dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.

c. Lebih cepat menanggapi tanda – tanda

Artinya tanda – tanda seperti akan terjadi kecelakaan kerja.

d. Dapat menduga akan timbulnya kesulitan

Sehingga lebih siap menghadapinya karena didukung oleh pengalaman kerja dimilikinya maka seorang pegawai yang berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya.

e. Bekerja dengan tenang

Seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

4. Indikator Pengalaman kerja

Menurut Foster dalam Sartika (2015) yaitu :

a. Lama waktu/ masa bekerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan

c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

C. Jenis Pekerjaan

Menurut Notoatmodjo (2010), mengatakan jenis pekerjaan adalah aktivitas atau kegiatan yang dilakukan oleh responden sehingga memperoleh penghasilan. Pekerjaan yang dijalani seseorang dalam kurun waktu yang lama disebut sebagai Karir.

Menurut Kaswan (2012:64) jenis pekerjaan dalam lingkungan kerja non fisik merupakan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan. Jenis kerja non fisik hanya dapat dirasakan oleh pekerja melalui hubungan sesama pekerja maupun dengan atasan.

Pekerjaan mempunyai peran yang sangat kompleks dalam hidup manusia. Pekerjaan tidak hanya dinilai dari berapa rupiah yang dapat diperoleh bila kita

melakukannya tetapi seringkali juga dinilai dengan seberapa besar eksistensi dari individu yang melakukan pekerjaan tersebut dalam kehidupan bermasyarakat.

Oleh karena serigkali kita jumpai pekerjaan-pekerjaan yang tidak mempunyai nilai ekonomi yang tinggi tetapi mempunyai status yang terhormat di mata masyarakat. Hal inilah yang menyebabkan setiap pekerjaan mempunyai makna yang berbeda pada setiap diri individu. Berikut ini merupakan makna pekerjaan bagi individu.

- 1) Pekerjaan sebagai sarana untuk mencari nafkah
- 2) Pekerjaan sebagai sarana untuk mengekspresikan dan mengembangkan potensi diri
- 3) Pekerjaan sebagai sarana untuk belajar hal-hal baru
- 4) Pekerjaan sebagai sarana untuk memperluas jaringan.
- 5) Pekerjaan sebagai sarana untuk melayani orang lain.
- 6) Pekerjaan sebagai sarana untuk mempersiapkan diri menjadi wirausaha (entrepreneur)

1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Jenis Pekerjaan

Menurut Bisen dan Priya, terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja (Kaswan, 2015) adalah :

a. Gaji

Sejumlah gaji yang diterima haruslah sebanding dengan usaha yang dikeluarkan dalam bekerja.

b. Kesempatan promosi

Jika pegawai tidak memperoleh promosi sesuai dengan kinerja dan kemampuannya, maka hal itu akan menyebabkan ketidakpuasan. Promis yang tidak tepat waktu juga bisa menimbulkan ketidakpuasan.

c. Rasa aman

Jika pegawai memiliki rasa aman secara seosial, ekonomi, dan psikologis dari pekerjaannya, hal itu akan membawa kepuasan maksimum diantara para pegawai.

d. Pengawas/ penyelia

Jika penyelia suportif, fair dan berpengetahuan luas, hal itu akan mendatangkan kepuasan diantara pegawai. Pegawai akan menunjukkan loyalitas, dan ketulusan terhadap penyelia. Sikap pegawai terhadap 16 pekerjaan secara keseluruhan akan berubah jika penyelia baik.

2. Indikator Jenis Pekerjaan

Menurut Bisen dan Priya, terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja (Kaswan, 2015) adalah : .

a. Ketrampilan

Pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan mendatangkan perasaan puas yang kuat diantara para pegawai.

Makna, status, dan tanggungjawab dipengaruhi oleh ketrampilan pekerjaan. Semakin banyak pegawai melakukan pekerjaan trampil, maka semakin puas pegawai tersebut.

b. Hubungan dengan rekan kerja

Semakin pegawai terhubung dengan rekan kerjanya, mereka akan mengembangkan hubungan personal dan sosial yang berkontribusi terhadap perasaan puas di tempat kerja.

c. Lokasi tempat kerja

Jika tempat kerja berlokasi dekat dengan fasilitas-fasilitas umum, seperti pusat perbelanjaan, fasilitas media, fasilitas hiburan, fasilitas transportasi, dan banyak lagi fasilitas lain yang mudah dijangkau, maka pegawai memperoleh kepuasan dari pekerjaannya.

d. Pekerjaan itu sendiri

Jika pekerjaan dirotasi, pegawai memiliki sejumlah tugas yang harus dilakukan atau jika perubahan diperkenalkan di tempat kerja, hal itu akan mendatangkan kepuasan daripada hanya melakukan pekerjaan rutin.

D.Kepuasan Kerja Karyawan

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Kepuasan kerja dapat mengukur apakah seorang karyawan merasakan kepuasan terhadap apa yang dikerjakannya di dalam perusahaan. Individu memiliki karakter yang berbeda-beda, oleh sebab itu tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan memiliki tingkat yang berbeda-beda.

Wibowo (2015:132) Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya.

Menurut Luthans (2015), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang.

Menurut Priansa (2014:291) Kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Menurut Edison, Anwar, dan Komariyah (2016:213) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan ciri suatu organisasi yang dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil kepemimpinan yang efektif.

2. Teori Kepuasan

Kerja Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya. Menurut Wexley dan Yukl dalam Priansa (2016:298-310), menyatakan tiga macam teori tentang kepuasan kerja, yaitu : discrepancy theory; equity theory; dan two factor theory.

Masing-masing diuraikan sebagai berikut:

a. Teori ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat discrepancy, tetapi merupakan discrepancy yang positif.

Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai melalui kondisi-kondisi yang diigikan dengan kondisi-kondisi aktual.

b. Teori keadilan (*Equity theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Setiap orang akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio input hasil orang lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan.

c. *Two Factor Theory Teori*

Dikemukakan oleh Herzberg dalam Priansa (2016:300-3001) pada prinsipnya mengemukakan bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan variabel continue.

Berdasarkan penelitian Herzberg membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu:

1. *Dissatisfiers*, meliputi hal-hal seperti; gaji atau upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status . jumlah tertentu dari dissatisfiers diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar pegawai seperti kebutuhan keamanan dan berkelompok.

2. *Satisfiers atau Motivators*, meliputi faktor-faktor atau situasi yang buktikannya sebagai sumber kepuasan yang terdiri dari prestasi, penguasaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan pengembangan potensi individu.

3. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2010:120) ada dua faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya.

1. Faktor pegawai yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

4. Cara meningkatkan Kepuasan Kerja

Menurut Kaswan (2015:55) kepuasan kerja dapat ditingkatkan dengan cara :

- a. Membuat pekerjaan menjadi menyenangkan.
- b. Memiliki gaji, tunjangan dan kesempatan promosi yang adil.
- c. Menyesuaikan orang dengan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan keahlian mereka.
- d. Merancang pekerjaan agar menarik dan menyenangkan

5. Indikator Kepuasan Kerja

Luthans dalam Novita (2016:52) mengungkapkan terdapat sejumlah indikator-indikator kepuasan kerja, yaitu:

a. Gaji

Upah dan gaji dikenal menjadi signifikan, tetapi kompleks secara kognitif dan merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja.

b. Promosi

Kesempatan promosi sepertinya memiliki pengaruh berbeda pada kepuasan kerja karena promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan

c. Pengawasan

Pengawasan merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja. Terdapat dua dimensi gaya pengawasan yang memengaruhi kepuasan kerja. Yang pertama adalah berpusat pada karyawan dan dimensi yang lain adalah partisipasi atau pengaruh, seperti diilustrasikan oleh manajer yang memungkinkan orang untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

d. Rekan Kerja

Rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang kuat bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat, dan bantuan pada anggota individu.

e. Kondisi Kerja

Efek lingkungan kerja pada kepuasan kerja sama halnya dengan efek kelompok kerja. Jika segalanya berjalan baik, tidak ada masalah kepuasan kerja.

E. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul	Variabel X	Variabel Y	Metode Analisis	Hasil
1	Lamtiur Maida Lubis (2017)	Pengaruh pengalaman kerja dan lingkungan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk.	Independen Pengalaman kerja (X1) Lingkungan kerja (X2)	Dependen Kepuasan kerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Pengalaman kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk.
2	Yanti Itafia, Wayan Cipta, Fridayana Yudiaatmaja, tahun (2014)	Pengaruh pengalaman kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri tenun di Desa Kalianget.	Independen Pengalaman kerja (X1) Kepuasan kerja (X2)	Dependen : Produktivitas karyawan	Analisis Regresi Linier Sederhana	-Sampel yang digunakan sebanyak 89 orang -Metode analisis jalur -Hasil Penelitian: 1. Pengalaman kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri tenun di Desa Kalianget. 2. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. 3. Pengalaman kerja berpengaruh positif -Peneliti Tahun -Judul Penelitian

						<p>-Hasil Penelitian signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri tenun di Desa Kalianget.</p> <p>4. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri tenun di Desa Kalianget.</p>
3	Ni Komang Putri Agustini (2017)	Pengaruh umur, pendidikan, dan jenis pekerjaan terhadap pendapatan dan pengeluaran konsumsi hewan di Denpasar.	Independen : Pengaruh umur (X1) Pendidikan (X2) Jenis Pekerjaan (X3)	Dependen : Pengeluaran Konsumsi (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan hasil bahwa umur dan pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pendapatan. Responden dengan jenis pekerjaan pada sektor formal tidak memiliki pendapatan dan pengeluaran yang lebih tinggi dari pada responden dengan jenis pekerjaan.
4	I Made Basu Githa Wijaya, (2013)	Penempatan dan pengalaman terhadap kepuasan dan kinerja karyawan pada Hotel Melia Benoa.	Independen : Penempatan (X1) Pengalaman (X2)	Dependen : Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	<p>-Hasil Penelitian:</p> <p>1. Penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan <i>Food and Beverage service</i> di Hotel Melia Benoa.</p> <p>2. Pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan <i>Food and Beverage service</i> di Hotel Melia Benoa.</p>

						3. Penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan <i>Food and Beverage service</i> di Hotel Melia Benoa.
5	I Wayan Mudiarta Utama, (2012)	Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali	Independen Motivasi (X1) Lingkungan kerja (X2) Kompetensi (X3) Kompensasi (X4)	Dependen Kepuasan kerja (Y)	Analisis Regresi Linier Sederhana	-Sampel yang digunakan sebanyak 150 orang. -Metode analisis linier berganda -Hasil Penelitian: 1. Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. 2. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kompensasi.
6	<i>Caroline Wajinku Kibe (2014)</i>	<i>Effect of communication strategies on organizations on organizational management satisfaction</i>	<i>communication strategies (X)</i>	<i>organizational management satisfaction (Y)</i>	<i>Descriptive Research Design</i>	<i>The Present research empirically evaluated four communication strategies that could have impacted organizational management satisfaction</i>

7	David Harly Weol (2015)	The effect o work envirmment, training, and placement, to the employee on organizatio nal manageme nt satisfaction	Work Environm ent (X1) Training (X2) Plcaceme nt (X3)	the employee on organizati onal managem ent satisfactio n (Y)	Multiple Linier Regressi on Analyst	The result showed the work environment, trainind,placement simultaneously and partially positive significant impact on the employee on organizational management satisfaction.
---	-------------------------	--	---	---	-------------------------------------	--

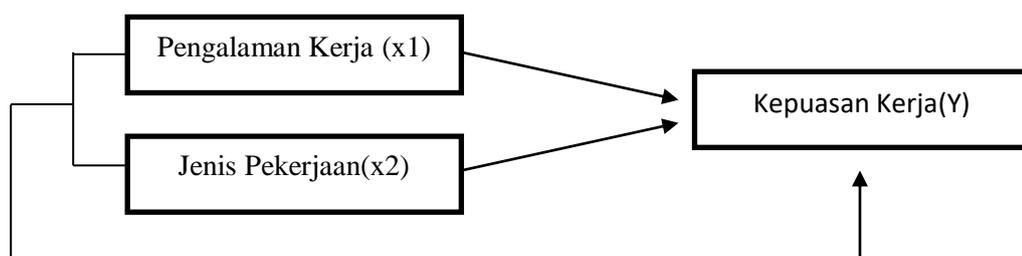
Sumber : diolah oleh penulis (2019)

F. Kerangka Konseptual

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, karena kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja:

1. Faktor pegawai yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pngakat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.



G. Hipotesis

Dalam penelitian metode analisis data yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif, yaitu metode penelitian menggunakan data berupa angka yang diolah dengan statistik. Sugiyono (2012 : 96) "Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan".

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. H_1 : Terdapat pengaruh antara variabel independen (pengalaman kerja) terhadap variabel dependen (kepuasan kerayawan) pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kcp Kapten Muslim Medan.
2. H_2 : Terdapat pengaruh antara variabel independen (jenis pekerjaan) terhadap variabel dependen (kepuasan kerayawan) pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kcp Kapten Muslim Medan.
3. H_3 : Terdapat pengaruh antara variabel dependen pengalaman kerja dan jenis pekerjaan terhadap variabel dependen kepuasan karyawan secara simultan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kcp Kapten Muslim Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini adalah penelitian asosiatif/kuantitatif. Menurut Rusiadi,*et al*,(2016 : 12) penelitian asosiatif/kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan , meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kcp Kapten Muslim Medan dapat dilihat pada ini dimulai dari Juli 2019 sampai dengan September 2019 , jadwal penelitian dapat di lihat pada tabel 3.1.

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Sep 2019				Okt 2019				Nov 2019				Des 2019				Jan 2020			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																				
2	Penyusunan Proposal																				
3	Seminar Proposal																				
4	Perbaikan/Acc Proposal																				
5	Pengolahan data																				
6	Penyusunan Skripsi																				
7	Bimbingan Skripsi																				
8	Sidang meja hijau																				

Sumber : Penulis (2019)

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

a. Data Primer

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini salah satunya adalah data primer yang merupakan jenis data yang di peroleh melalui pengamatan wawancara langsung dengan pimpinan ataupun staf serta karyawan perusahaan dan berdasarkan penelitian pada perusahaan yaitu pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kcp Kapten Muslim Medan.

b. Data Sekunder

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini salah satunya adalah data sekunder yang merupakan jenis data yang di peroleh dari internet dan data yang diperoleh melalui catatan-catatan atau dokumen yang relevan dengan masalah yang diteliti, yaitu mengenai suku bunga dan volume nasabah PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kcp Kapten Muslim Medan.

2. Sumber Data

a. Data Internal

Data yang diperoleh dari hasil penelitian pada perusahaan, meliputi wawancara secara langsung atau dengan pembagian kuisioner pada pimpinan ataupun pada staf, karyawan perusahaan.

b. Data Eksternal

Data eksternal yaitu data yang diperoleh dari berbagai buku perpustakaan, serta internet yang diharapkan dapat membantu penulis mengumpulkan data dalam penelitian ini.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode ini digunakan untuk memperoleh data dengan tiga cara, yaitu sebagai berikut:

a. Observasi

Teknik ini dilakukan untuk mengetahui secara lengkap dan terperinci kegiatan bank serta pelayanannya terhadap nasabah.

b. Kuesioner

Teknik ini dilakukan untuk melengkapi dari penelitian ini seperti dengan memberikan pertanyaan kepada karyawan perusahaan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kcp Kapten Muslim Medan.

c. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Merupakan penelitian yang bertujuan untuk memperoleh konsep dan landasan teori dengan mempelajari berbagai literatur, buku, referensi, dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan obyek pembahasan sebagai bahan analisis.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan semua unsur atau unit dari masalah yang akan diteliti. Menurut **Sugiyono (2012 : 80)** populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri adalah obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kcp Kapten Muslim Medan.

2. Sampel

Metode yang digunakan dalam pemilihan objek sampling adalah *accidental sampling*, yaitu metode pemilihan objek dengan menggunakan kriteria tertentu. Sampel merupakan bagian dari populasi yang digunakan untuk menerangkan ciri-ciri populasi yang akan diteliti dengan metode penarikan sampel.

Menurut Sugiyono (2016 : 81) bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut *accidental sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu konsumen yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data.

E. Definisi Operasional

Tabel 3.1 Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
Pengalaman kerja (X_1)	Menurut Foster (2018:08) Pengalaman kerja merupakan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik peralatan dan tehnik pekerjaan.	1. Latar belakang pribadi 2. Bakat dan minat 3. Sikap dan kebutuhan 4. Kemampuan-kemampuan analisis Foster (2012:55)	Likert
Jenis pekerjaan (X_2)	Menurut Kaswan (2012:64) Jenis pekerjaan dalam lingkungan kerja non fisik merupakan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan. Jenis kerja non fisik hanya dapat dirasakan oleh pekerja melalui hubungan sesama pekerja maupun dengan atasan.	1. Ketrampilan 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Lokasi tepat kerja 4. Pekerjaan itu sendiri Kaswan (2015:98)	Likert
Kepuasan kerja karyawan (Y)	Menurut Luthans (2015:89), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang.	1. Gaji 2. Promosi 3. Pengawasan 4. Rekan kerja 5. Kondisi kerja Luthans (2016:75)	Likert

Sumber : Penulis (2019)

Metode analisis data dilakukan dengan bantuan program aplikasi software komputer yaitu SPSS 22.00, menggunakan analisis regresi linier sederhana, serta menggunakan skala pengukuran dengan skala Likert. Berikut tabel instrumen skala Likert

Tabel 3.2 Instrumen Skala Likert

No	Jawaban Responden	Bobot Nilai
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Sumber : Sugiono (2015)

F. Hipotesis

Dalam penelitian metode analisis data yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif, yaitu metode penelitian menggunakan data berupa angka yang diolah dengan statistik. **Sugiyono (2012 : 96)** “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₁ : Terdapat pengaruh antara variabel independen (pengalaman kerja) terhadap variabel dependen (kepuasan kerayawan) pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kcp Kapten Muslim Medan.

H₂ : Terdapat pengaruh antara variabel independen (jenis pekerjaan) terhadap variabel dependen (kepuasan kerayawan) pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kcp Kapten Muslim Medan.

H₃ : Terdapat pengaruh antara variabel dependen pengalaman kerja dan jenis pekerjaan terhadap variabel dependen kepuasan karyawan secara simultan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kcp Kapten Muslim Medan.

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Menurut Sujarweni (2014 : 83), uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan setiap pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Dengan ketentuan Jika $r_{tabel} < r_{hitung}$, maka pernyataan dinyatakan valid, dan sebaliknya (skor 0,30). Dalam penelitian ini pengujian validitas dilakukan dengan program *SPSS 22.00*.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sujarweni (2014 : 85), uji reliabilitas adalah ukuran suatu konsistensi dan kestabilan responden dalam menjawab pertanyaan atau pernyataan yang berkaitan dengan variabel yang tersusun dalam suatu bentuk kuesioner. Dalam penelitian ini pengujian validitas dilakukan dengan program *SPSS 22.00*. Dengan kriteria penilaian jika $\alpha > r$ tabel maka data dinyatakan reliabel. (skor $> 0,6$)

2. Uji Asumsi Kalsik

a. Uji Normalitas

Baharuddin (2014 : 113) mengemukakan bahwa uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data, yang nantinya hal ini akan menjadi penting diketahui karena berkaitan dengan pemilihan uji statistik yang tepat untuk digunakan.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2009 : 95) Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui adakah hubungan atau korelasi diantara variabel independen. Multikolinearitas menyatakan hubungan antar sesama variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantar variabel independen. Hal tersebut dapat dilihat dari besaran *VIF (Variance Inflation Factor)* dan *tolerance*. Regresi bebas dari multikolinearitas jika besar nilai $VIF < 10$ dan nilai *tolance* $> 0,10$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Untuk Uji Heteroskedastisitas, seperti halnya uji Normalitas, cara yang sering digunakan dalam menentukan apakah suatu model terbebas dari masalah heteroskedastisitas atau tidak, hanya dengan melihat pada Scatter Plot dan dilihat apakah residual memiliki pola tertentu atau tidak. Cara ini menjadi fatal karena pengambilan keputusan apakah suatu model terbebas dari masalah heteroskedastisitas atau tidak hanya berpatok pada pengamatan gambar saja tidak dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya. Banyak metoda statistik yang dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu model terbebas dari masalah heteroskedastisitas atau tidak, seperti misalnya Uji White, Uji Park, Uji Glejser, dan lain-lain. Modul ini akan memperkenalkan salah satu uji heteroskedastisitas yang mudah yang dapat diaplikasikan di SPSS, yaitu Uji Glejser. Uji Glejser secara umum dinotasikan sebagai berikut:

$$|e| = b_1 + b_2 X_2 + v$$

Dimana:

$|e|$ = Nilai Absolut dari residual yang dihasilkan dari regresi model

X_2 = Variabel penjelas

Bila variabel penjelas secara statistik signifikan mempengaruhi residual maka dapat dipastikan model ini memiliki masalah Heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis yang digunakan adalah model regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2014 : 277) bahwa “Analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen(kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2”.

Menurut Sugiyono (2014 : 277) persamaan regresi linier berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b (X_1 + X_2) e.$$

Keterangan :

- Y = Kepuasan kerja karyawan
- X₁ = Pengalaman kerja
- X₂ = Jenis pekerjaan
- a = Konstanta (nilai Y' apabila X₁, X₂.....X_n = 0)
- e = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

4. Uji Kesesuaian

1. Uji F

Parameter statistik F pada dasarnya merupakan uji hipotesis untuk probabnilitas semua koefisien persamaan regresi sama nol. Dengan kriteria sebagai berikut :

1. Terima H₀ (tolak H_i), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $\text{sig } F > \alpha 5\%$
2. Tolak H₀ (terima H_i), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $\text{sig } F < \alpha 5\%$

Rumus Uji F adalah sebagai berikut :
$$F = \frac{R^2/K}{(1 - R^2)/(n - 1 - K)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien korelasi berganda dikuadratkan

n = Jumlah sampel

K = Jumlah variabel bebas

b. Uji T

Uji T atau Test T adalah salah satu test statistik yang dipergunakan untuk menguji kebenaran atau kepalsuan hipotesis nihil yang menyatakan bahwa diantara dua buah sampel yang diambil secara *random* dari populasi yang sama, tidak terdapat perbedaan yang signifikan (Sudjiono : 2010). Untuk menguji koefisien hipotesis : $H_0 = 0$, untuk itu langkah yang digunakan untuk menguji hipotesa tersebut dengan uji T adalah sebagai berikut :

1. Menentukan H_0 dan H_a

H_0 : $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ (tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan varibel dependen)

H_a : $\beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$ (terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan varibel dependen)

2. Menentukan *level of significant*

level of significant yang digunakan sebesar 5% atau $(\alpha) = 0,05$

3. Menentukan nilai t hitung

Melihat t hitung dan membandingkan dengan t tabel

4. Menentukan kriteria penerimaan dan penolakan H_0

Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak

Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Supangat (2014 : 340), koefisien determinasi adalah ukuran (besaran) untuk menyatakan tingkat kekuatan pengaruh antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen (%). Nilai koefisien ini antara 0 dan 1, jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel amat terbatas, sebaliknya jika hasil mendekati angka 1 artinya variabel-variabel memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk

Bank Mandiri didirikan pada 2 Oktober 1998, sebagai bagian dari program *restrukturisasi* perbankan yang dilaksanakan oleh pemerintah Indonesia. Pada bulan Juli 1999, empat bank pemerintah yaitu Bank Bumi Daya, Bank Dagang Negara, Bank Ekspor Impor Indonesia dan Bank Pembangunan Indonesia dilebur menjadi Bank Mandiri, dimana masing-masing bank tersebut memiliki peran yang tak terpisahkan dalam pembangunan perekonomian Indonesia. Sampai dengan hari ini, Bank Mandiri meneruskan tradisi selama lebih dari 140 tahun memberikan kontribusi dalam dunia perbankan dan perekonomian Indonesia.

Setelah melalui proses konsolidasi dan integrasi menyeluruh di segala bidang, Bank Mandiri berhasil membangun organisasi bank yang solid, kinerja Bank Mandiri senantiasa mengalami perbaikan terlihat dari laba yang terus meningkat dari Rp1,18 triliun di tahun 2000 hingga mencapai Rp5,3 triliun di tahun 2004. Bank Mandiri melakukan penawaran saham perdana pada 14 Juli 2003 sebesar 20% atau ekuivalen dengan 4 miliar lembar saham. Tahun 2005 Bank Mandiri memutuskan untuk menjadi bank yang unggul di regional (*regional champion Bank*)

Tata Nilai Utama didalan Bank Mandiri (Persero) Tbk yaitu :

1) Kepercayaan

Membangun keyakinan dan sangka baik dalam hubungan yang tulus dan terbuka berdasarkan kehandalan.

2) Integritas

Berperilaku terpuji, menjaga martabat serta menjunjung tinggi etika profesi.

3) Profesionalisme

Bekerja tuntas dan akurat atas dasar kompetensi terbaik dengan penuh tanggung jawab.

4) Fokus Pada Pelanggan

Senantiasa menempatkan pelanggan internal dan eksternal sebagai fokus untuk membangun pengalaman positif yang saling menguntungkan dan tumbuh secara berkesinambungan.

5) Kesempurnaan

Selalu berupaya mencapai keunggulan menuju kesempurnaan yang merupakan wujud cinta dan bangga sebagai insan mandiri.

Dalam program transformasi yang dilaksanakan melalui 4 (empat) strategi utama, yaitu:

1) Implementasi budaya

Dilakukan dengan restrukturisasi organisasi berbasis kinerja, penataan ulang sistem penilaian berbasis kinerja, pengembangan leadership dan talent serta penyesuaian sumber daya manusia dengan kebutuhan strategis.

2) Pengendalian tingkat NPL secara agresif

Bank Mandiri fokus pada penanganan kredit macet dan memperkuat sistem manajemen risiko. Pertumbuhan pasar melalui strategi dan value proposition yang distinctive untuk masing-masing segmen.

3) Meningkatkan pertumbuhan bisnis yang melebihi rata-rata

Pertumbuhan pasar melalui strategi dan value proposition yang distinctive untuk masing-masing segmen.

4) Pengembangan dan pengelolaan program aliansi

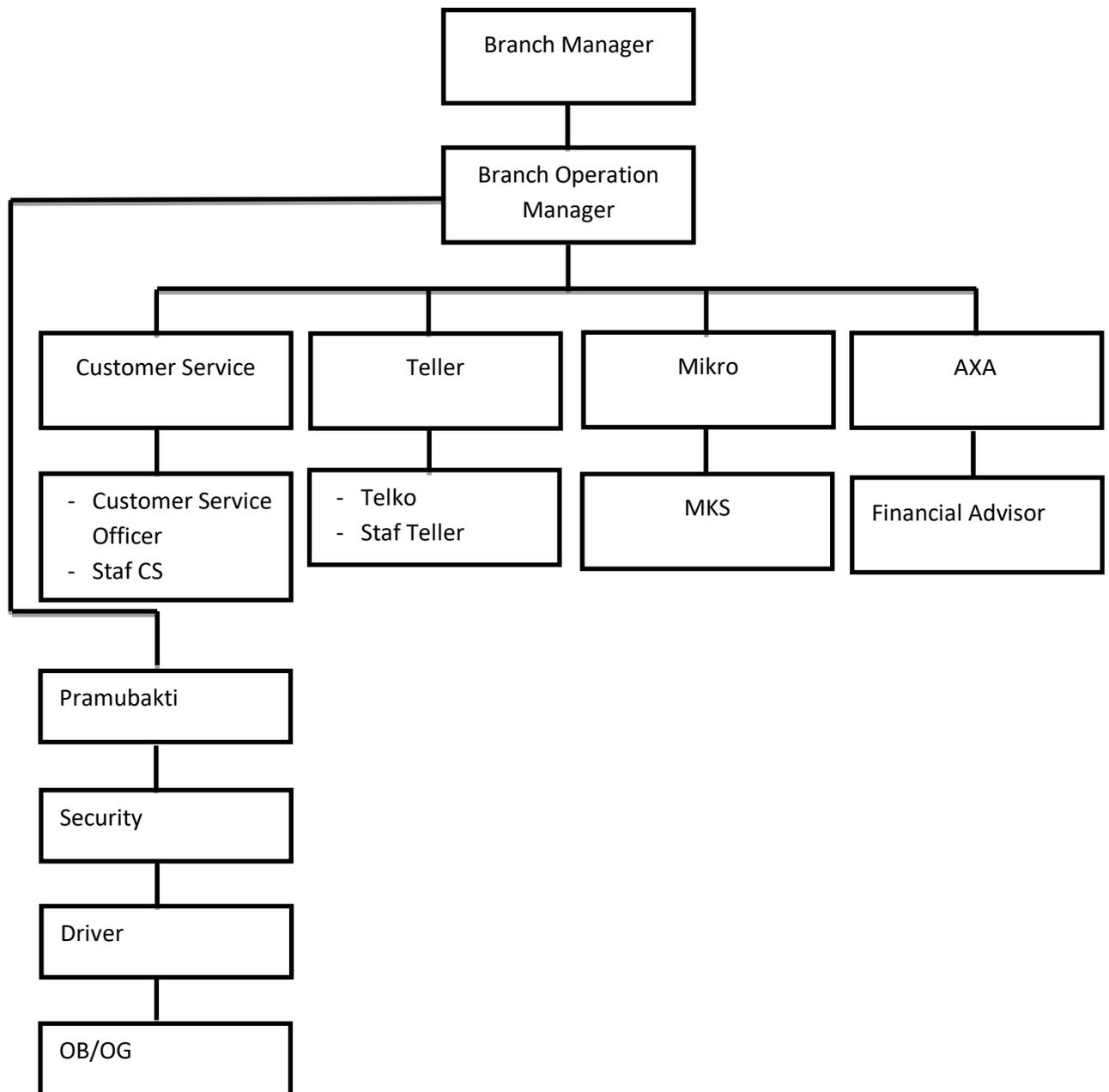
Antar Direktorat atau Business Unit dalam rangka optimalisasi layanan kepada nasabah, serta untuk lebih menggali potensi bisnis nasabah-nasabah eksisting maupun value chain dari nasabah-nasabah dimaksud.

b.Perspektif Pengembangan

1. Meningkatkan Inovasi & mengembangkan aliansi/sinergi dengan fokus pada implementasi inisiatif strategis corporate plan dan peningkatan income factor pegawai.
2. Selain itu, Bank Mandiri juga akan memfokuskan perhatian pada area-area lain yang menjadi enabler pencapaian target 2015, yaitu pengembangan SDM & implementasi culture, good corporate governance, information technology, dan risk management.

2. Struktur Organisasi PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk KCP Kapten

Muslim



Sumber : PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk KCP Kapten Muslim Medan (2019)

a. Tugas Pokok Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk

1. Tugas *Branch Manager* (Kepala Cabang)

Beberapa wewenang atau tugas yang dilakukan oleh manager cabang bank diantaranya adalah:

- a) Mengawasi serta melakukan koordinasi kegiatan operasional. Manager bank harus melakukan koordinasi untuk pengawasan semua aktivitas yang dilakukan oleh staff perbankan di kantor cabang. Koordinasi tersebut dilakukan agar kegiatan operasional perbankan bisa berjalan dengan maksimal dan tidak ada kegiatan operasional yang sia-sia.
- b) Memimpin kegiatan pemasaran dalam perbankan. Pemasaran perbankan sangat penting dilakukan, hal ini untuk memaksimalkan pendapatan bank. Manager bank harus bisa memimpin kegiatan pemasaran produk-produk perbankan. Kegiatan pemasaran tersebut bisa menggunakan dana yang seefektif dan seefisien mungkin agar program pemasaran yang direncanakan bisa dijalankan dengan baik.
- c) Memonitor kegiatan operasional perusahaan. Monitoring kegiatan operasional perusahaan bisa dilakukan dengan menyusun Rencana Bisnis Bank atau RBB. Setelah penyusunan tersebut maka manager bank bisa menjalankan RBB yang sesuai bersama dengan staff-staffnya di kantor cabang. Penyusunan RBB bukan hanya disusun dan dijalankan saja, namun manager bank juga harus memonitor rencana tersebut apakah benar-benar dijalankan dengan baik oleh staffnya atukah tidak.

- d) Memantau prosedur operasional manajemen resiko. Sebagai seorang manager cabang, tugasnya bukan hanya mengawasi kegiatan operasional perbankan, namun manager juga harus memantau prosedur operasional dalam hal manajemen resiko.
- e) Dalam kegiatannya, tentu banyak resiko yang harus diambil oleh oleh manager selaku pimpinan, hal ini bisa diminimalkan dengan pemantauan manajemen resiko perbankan secara tepat.
- f) Melakukan pengembangan kegiatan operasional. Kegiatan operasional kantor cabang juga pengembangan kegiatan dalam hal
- g) Kegiatan lain yang juga bisa dilakukan oleh pihak perbankan adalah dengan mengadakan rapat kinerja staff secara rutin.

2. Tugas *Branch Operation Manager*

- a) Menjaga kualitas pelayanan kantor cabang kepada nasabah telah sesuai dengan standar pelayanan yang telah ditetapkan.
- b) Membangun hubungan baik dengan nasabah dalam rangka mendukung pencapaian target dari kantor cabang.
- c) Memastikan operasional kantor cabang berjalan sesuai rencana dan memenuhi standar SLA yang telah ditentukan.
- d) Berperan dalam mendukung pencapaian target kewajiban dan fee-based income unit bisnis di area.
- e) Melakukan control serta supervisi untuk fungsi-fungsi kerja yang ada di bawah tanggung jawabnya yang mencakup transaksi cabang, general affairs, cash & clearing operations dan e-channel operations.

3. Tugas Customer Service PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk

- a) Memberikan penjelasan kepada nasabah atau calon nasabah mengenai produk-produk maupun syarat-syarat serta tata cara prosedurnya.
- b) Melayani pembukaan rekening giro dan tabungan sesuai dengan permohonan nasabah.
- c) Melayani percetakan cek atau bilyet Giro.
- d) Melakukan permintaan nasabah untuk pemblokiran, baik rekening giro maupun tabungan.
- e) Melayani penutupan rekening giro atas permintaan nasabah sendiri karena ketentuan Bank (yang telah disepakati nasabah) maupun karena peraturan Bank Indonesia.
- f) Melayani permohonan penerbitan dan pencairan deposito berjangka dari nasabah.
- g) Melayani nasabah yang butuh informasi tentang saldo dan mutasi rekening.
- h) Melayani nasabah yang ingin pindah ke cabang lain.
- i) Melayani nasabah dalam hal ada permintaan tembusan rekening giro.

4. Tugas Teller PT Bank Mandiri (Persero) Tbk

- a) Seorang Teller yang baik harus datang tepat waktu sesuai jam masuk, memastikan semua perlengkapan berfungsi baik seperti alat penghitung uang.
- b) Jika ada nasabah maka harus bersikap ramah, memberi *greeting*, mengucapkan terima kasih jika sudah selesai), memberi senyum.

- c) Menjaga penampilan berbusana sesuai standar bank (meja kerja, baju rapi, rambut, pakaian dan penampilan harus bisa rapi dan jangan kotor.
- d) Jika ada nasabah ingin setor/tarik tunai maka teller wajib menghitung uang, mengkonfirmasi jumlah uang kepada nasabah, melakukan perhitungan uang.

5. Tugas MKS PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk

- a) Mempunyai kemampuan *Interpersonal* skill yang baik.
- b) Mempunyai kemampuan untuk menganalisa calon nasabah dari segi kebutuhannya.
- c) Pandai mencari nasabah yang berpotensi.
- d) Menjaga hubungan yang baik dengan nasabah.

6. Tugas AXA Financial Advisor PT. Bank Mandiri Persero Tbk

- a) Meningkatkan penjualan produk asuransi
- b) Memastikan seorang yang telah di follow up oleh marketing menjadi nasabah tetap
- c) Memastikan klien/peserta asuransi memahami betul proses, pertanggung dan layanan asuransi yang diambil
- d) Mempunyai kemampuan *Interpersonal* skill yang baik.
- e) Mempunyai kemampuan untuk menganalisa calon nasabah dari segi kebutuhannya.
- f) Pandai mencari nasabah yang berpotensi.
- g) Menjaga hubungan yang baik dengan nasabah.

3. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, bagian, dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	13	36.1	36.1	36.1
Perempuan	23	63.9	63.9	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kcp Kapten Muslim Medan yang menjadi responden adalah berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 23 orang atau sebesar 63.9% dari total responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid >45 Tahun	5	13.9	13.9	13.9
20 - 25 Tahun	9	25.0	25.0	38.9
26 -35 Tahun	6	16.7	16.7	55.6
31 - 40 Tahun	9	25.0	25.0	80.6
36 - 45 Tahun	7	19.4	19.4	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kcp Kapten Muslim Medan yang menjadi responden berusia 20 – 25 tahun, yaitu sebanyak 9 orang atau sebesar 25.0% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian (Jabatan).

Tabel 4.3

		Bagian			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	AXA	3	8.3	8.3	8.3
	BM	1	2.8	2.8	11.1
	BOM	1	2.8	2.8	13.9
	CS	5	2.8	2.8	30.6
	MKS	21	55.6	55.6	86.1
	TELLER	5	13.9	13.9	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kcp Kapten Muslim Medan yang menjadi responden memiliki bagian MKS yaitu sebanyak 21 orang atau sebesar 55,6% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.

Tabel 4.4

		Lama Bekerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-4 Tahun	27	75.0	75.0	75.0
	5-8 Tahun	4	11.1	11.1	86.1
	5-8Tahun	2	5.6	5.6	91.7
	9-12 Tahu	3	8.3	8.3	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kcp Kapten Muslim Medan yang menjadi responden memiliki masa kerja 1-4 tahun yaitu sebanyak 27 orang atau sebesar 75.0% dari total responden.

4. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 2 (dua) variabel bebas yaitu pengalaman kerja dan jenis pekerjaan, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan. Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus diisi oleh responden yang berjumlah 42 orang. Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

a. Variabel X₁ (Pengalaman Kerja)

Tabel 4.5
Semakin lama saya bekerja akan membuat saya mampu memahami pekerjaan

		Pernyataan X1.1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	8.3	8.3	8.3
	Netral	15	41.7	41.7	50.0
	Setuju	13	36.1	36.1	86.1
	Sangat Setuju	5	13.9	13.9	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (13.9%), setuju sebanyak 13 orang (36.1%), Netral sebanyak 15 orang (41.7%) dan sebanyak 3 orang (8.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan netral sebanyak 15 orang (41.7%).

Jadi dapat disimpulkan responden netral dengan pernyataan bahwa Semakin lama saya bekerja akan membuat saya mampu memahami pekerjaan

Tabel 4.6
Pengalaman kerja yang saya miliki dapat membantu saya dalam mengambil setiap keputusan

Pernyataan X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	27.8	27.8	27.8
Netral	8	22.2	22.2	50.0
Setuju	18	50.0	50.0	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang (50.0%), netral sebanyak 8 orang (22.2%) dan sebanyak 10 orang (27.8%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang (50.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pengalaman kerja yang saya miliki dapat membantu saya dalam mengambil setiap keputusan.

Tabel 4.7
Dengan keterampilan yang saya miliki saya mampu menyelesaikan tugas dan kerja sama dengan rekan kerja

Pernyataan X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	16.7	16.7	16.7
Netral	13	36.1	36.1	52.8
Setuju	14	38.9	38.9	91.7
Sangat Setuju	3	8.3	8.3	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (8.3%), setuju sebanyak 14 orang (38.9%), netral sebanyak 13 orang (36.1) dan sebanyak 6 orang (16.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 14 orang (38.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa dengan keterampilan yang saya miliki saya mampu menyelesaikan tugas dan kerja sama dengan rekan kerja.

Tabel 4.8
Dengan pengetahuan yang saya miliki saya berinisiatif untuk menghasilkan kualitas kerja yang optimal.

Pernyataan X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	25.0	25.0	25.0
	Netral	11	30.6	30.6	55.6
	Setuju	11	30.6	30.6	86.1
	Sangat Setuju	5	13.9	13.9	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (13.9%), setuju sebanyak 11 orang (30.6%), netral sebanyak 11 orang (30.6%) dan sebanyak 9 orang (25.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju dan netral sebanyak 11 orang (30.6%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dan netral dengan pernyataan pengetahuan yang saya miliki saya berinisiatif untuk menghasilkan kualitas kerja yang optimal.

Tabel 4.9
Saya dapat menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan
untuk menunjang aktivitas kerja saya

Pernyataan X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	18	50.0	50.0	50.0
Netral	3	8.3	8.3	58.3
Setuju	4	11.1	11.1	69.4
Sangat Setuju	11	30.6	30.6	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (30.6%), setuju sebanyak 4 orang (11.1%), netral sebanyak 3 orang (8.3%) dan sebanyak 18 orang (50.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju sebanyak 18 orang (50.0%). Jadi dapat disimpulkan responden tidak setuju dengan pernyataan Saya dapat menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan untuk menunjang aktivitas kerja saya.

Tabel 4.10
Pekerjaan yang diberikan dapat saya selesaikan dengan bai

Pernyataan X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	25.0	25.0	25.0
Netral	12	33.3	33.3	58.3
Setuju	11	30.6	30.6	88.9
Sangat Setuju	4	11.1	11.1	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (11.1%), setuju sebanyak 11 orang (30.6%), netral sebanyak 12 orang (33.3%) dan sebanyak 9 orang (25.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan netral sebanyak 12 orang (33.3%). Jadi dapat disimpulkan responden netral dengan pernyataan Pekerjaan yang diberikan dapat saya selesaikan dengan baik.

b. Variabel X₂ (Jenis Pekerjaan)

Tabel 4.11
Dengan ketrampilan yang saya miliki saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja saya

Pernyataan X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	8.3	8.3	8.3
Netral	8	22.2	22.2	30.6
Setuju	7	19.4	19.4	50.0
Sangat Setuju	18	50.0	50.0	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (50.0%), setuju sebanyak 7 orang (19.4%), netral sebanyak 8 orang (22.2%) dan sebanyak 3 orang (8.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (50.0%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Dengan ketrampilan yang saya miliki saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja saya.

Tabel 4.12
Dengan ketrampilan yang saya miliki saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik

Pernyataan X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	13.9	13.9	13.9
	Tidak Setuju	2	5.6	5.6	19.4
	Netral	7	19.4	19.4	38.9
	Setuju	9	25.0	25.0	63.9
	Sangat Setuju	13	36.1	36.1	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (36.1%), setuju sebanyak 9 orang (25.0%), netral sebanyak 7 orang (19.4%), tidak setuju sebanyak 2 orang (5.6%) dan sebanyak 5 orang (13.9%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (36.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa dengan ketrampilan yang saya miliki saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Tabel 4.13
Hubungan yang baik sesama rekan kerja memberikan semangat kerja untuk saya

Pernyataan X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.8	2.8	2.8
	Tidak Setuju	2	5.6	5.6	8.3
	Netral	4	11.1	11.1	19.4
	Setuju	19	52.8	52.8	72.2
	Sangat Setuju	10	27.8	27.8	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (27.8%), setuju sebanyak 19 orang (52.8%), netral sebanyak 4 orang (11.1%), tidak setuju sebanyak 2 orang (5.6%) dan sebanyak 1 orang (2.8%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (52.8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Hubungan yang baik sesama rekan kerja memberikan semangat kerja untuk saya.

Tabel 4.14
Hubungan Kerja yang positif juga akan memberikan hasil positif bagi pekerjaan saya

Pernyataan X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	10	27.8	27.8	27.8
	Netral	1	2.8	2.8	30.6
	Setuju	7	19.4	19.4	50.0
	Sangat Setuju	18	50.0	50.0	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (50.0%), setuju sebanyak 7 orang (19.4%), netral sebanyak 1 orang (2.8%) dan sebanyak 10 orang (27.8%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (50.0%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Hubungan Kerja yang positif juga akan memberikan hasil positif bagi pekerjaan saya.

Tabel 4.15
Jarak yang strategis menuju tempat kerja membuat saya merasa aman

Pernyataan X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	2.8	2.8	2.8
Tidak Setuju	3	8.3	8.3	11.1
Netral	4	11.1	11.1	22.2
Setuju	5	13.9	13.9	36.1
Sangat Setuju	23	63.9	63.9	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (69.3%), setuju sebanyak 5 orang (13.9%), netral sebanyak 4 orang (11.1%), tidak setuju sebanyak 3 orang (8.3%) dan sebanyak 1 orang (2.8%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (63.9%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Jarak yang strategis menuju tempat kerja membuat saya merasa aman.

Tabel 4.16
Lokasi kerja yang strategis mempermudah saya untuk melakukan akses pekerjaan saya

Pernyataan X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	5	13.9	13.9	13.9
Tidak Setuju	12	33.3	33.3	47.2
Netral	3	8.3	8.3	55.6
Setuju	4	11.1	11.1	66.7
Sangat Setuju	12	33.3	33.3	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang (33.3%), setuju sebanyak 4 orang (11.1%), netral sebanyak 3 orang (8.3%), tidak setuju sebanyak 12 orang (33.3%) dan sebanyak 5 orang (13.9%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju dan tidak setuju sebanyak 12 orang (33.3%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan sangat setuju dan tidak setuju bahwa Lokasi kerja yang strategis mempermudah saya untuk melakukan akses pekerjaan saya.

Tabel 4.17
Saya sangat merasa senang melakukan pekerjaan saya

Pernyataan X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	8.3	8.3	8.3
Netral	4	11.1	11.1	19.4
Setuju	14	38.9	38.9	58.3
Sangat Setuju	15	41.7	41.7	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (41.7%), setuju sebanyak 14 orang (38.9%), netral sebanyak 4 orang (11.1%), dan sebanyak 3 orang (8.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (41.7%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Saya sangat merasa senang melakukan pekerjaan saya.

Tabel 4.18
Pekerjaan yang saya kuasai membuat saya selalu bersemangat untuk kerja

Pernyataan X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	25.0	25.0	25.0
Netral	6	16.7	16.7	41.7
Setuju	7	19.4	19.4	61.1
Sangat Setuju	14	38.9	38.9	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (38.9%), setuju sebanyak 7 orang (19.4%), netral sebanyak 6 orang (16.7%), dan sebanyak 9 orang (25.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (38.9%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Pekerjaan yang saya kuasai membuat saya selalu bersemangat untuk kerja.

c. Variabel Y (Kepuasan Kerja Karyawan)

Tabel 4.19
Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan

Pernyataan Y1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	19.4	19.4	19.4
Netral	17	47.2	47.2	66.7
Setuju	11	30.6	30.6	97.2
Sangat Setuju	1	2.8	2.8	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (2.8%), setuju sebanyak 11 orang (30.6%), netral sebanyak 17 orang (47.2%) dan sebanyak 7 orang (19.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan netral sebanyak 17 orang (47.2%). Jadi dapat disimpulkan responden netral bahwa gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.

Tabel 4.20
Penghasilan mempengaruhi kepuasan saya dalam bekerja

Pernyataan Y1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	16.7	16.7	16.7
Netral	13	36.1	36.1	52.8
Setuju	14	38.9	38.9	91.7
Sangat Setuju	3	8.3	8.3	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (8.3%), setuju sebanyak 14 orang (38.9%), netral sebanyak 13 orang (36.1%) dan sebanyak 6 orang (16.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 14 orang (38.9%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan setuju bahwa Penghasilan mempengaruhi kepuasan saya dalam bekerja.

Tabel 4.21
Prestasi kerja yang saya miliki membantu saya dalam mengembangkan karir saya

Pernyataan Y1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	5	13.9	13.9	13.9
Netral	14	38.9	38.9	52.8
Setuju	15	41.7	41.7	94.4
Sangat Setuju	2	5.6	5.6	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (5.6%), setuju sebanyak 15 orang (41.7%), netral sebanyak 14 orang (38.9%) dan sebanyak 5 orang (13.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 15 orang (41.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Prestasi kerja yang saya miliki membantu saya dalam mengembangkan karir saya.

Tabel 4.22
Saya merasa bangga dengan promosi yang diberikan kepada saya

Pernyataan Y1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	25.0	25.0	25.0
Netral	12	33.3	33.3	58.3
Setuju	13	36.1	36.1	94.4
Sangat Setuju	2	5.6	5.6	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (5.6%), setuju sebanyak 13 orang (36.1%), netral sebanyak 12 orang (33.3%) dan sebanyak 9 orang (25.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 13 orang (36.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya merasa bangga dengan promosi yang diberikan kepada saya.

Tabel 4.23
Pimpinan selalu memberikan pengarahan kepada pegawai dalam setiap pekerjaan

Pernyataan Y1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	16.7	16.7	16.7
Netral	12	33.3	33.3	50.0
Setuju	14	38.9	38.9	88.9
Sangat Setuju	4	11.1	11.1	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (11.1%), setuju sebanyak 14 orang (38.9%), netral sebanyak 12 orang (33.3%) dan sebanyak 6 orang (16.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 14 orang (38.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pimpinan selalu memberikan pengarahan kepada pegawai dalam setiap pekerjaan.

Tabel 4.24
Pimpinan dalam menilai prestasi kerja pegawai secara objektif

Pernyataan Y1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	22.2	22.2	22.2
	Netral	19	52.8	52.8	75.0
	Setuju	9	25.0	25.0	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, didapat data bahwa responden yang menyatakan setuju sebanyak 9 orang (25.0%), netral sebanyak 19 orang (52.8%) dan sebanyak 8 orang (22.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan netral sebanyak 19 orang (52.8%). Jadi dapat disimpulkan responden netral bahwa Pimpinan dalam menilai prestasi kerja pegawai secara objektif.

Tabel 4.25
Rekan kerja yang baik memberikan kepuasan kerja bagi setiap karyawan

Pernyataan Y1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	22.2	22.2	22.2
	Netral	20	55.6	55.6	77.8
	Setuju	8	22.2	22.2	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, didapat data bahwa responden yang menyatakan setuju sebanyak 8 orang (22.2%), netral sebanyak 20 orang (55.6%) dan sebanyak 8 orang (22.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan netral sebanyak 20 orang (55.6%). Jadi dapat disimpulkan responden netral bahwa rekan kerja yang baik memberikan kepuasan kerja bagi setiap karyawan.

Tabel 4.26
Memiliki rekan kerja yang bertanggung jawab dapat membantu kita dalam menyelesaikan pekerjaan

Pernyataan Y1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	16.7	16.7	16.7
Netral	13	36.1	36.1	52.8
Setuju	15	41.7	41.7	94.4
Sangat Setuju	2	5.6	5.6	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (5.6%), setuju sebanyak 15 orang (41.7%), netral sebanyak 13 orang (36.1%) dan sebanyak 6 orang (16.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 15 orang (41.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa memiliki rekan kerja yang bertanggung jawab dapat membantu kita dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.27
Saya merasa keadaan kerja saya memberikan kenyamanan bagi saya

Pernyataan Y1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	5	13.9	13.9	13.9
Netral	16	44.4	44.4	58.3
Setuju	12	33.3	33.3	91.7
Sangat Setuju	3	8.3	8.3	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.27 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (8.3%), setuju sebanyak 12 orang (33.3%), netral sebanyak 16 orang (44.4%) dan sebanyak 5 orang (13.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 12 orang (33.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya merasa keadaan kerja saya memberikan kenyamanan bagi saya.

Tabel 4.28
Kondisi kerja yang nyaman membuat saya semangat dalam bekerja
Pernyataan Y1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	8.3	8.3	8.3
Netral	14	38.9	38.9	47.2
Setuju	17	47.2	47.2	94.4
Sangat Setuju	2	5.6	5.6	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.28 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (5.6%), setuju sebanyak 17 orang (47.2%), netral sebanyak 14 orang (38.9%) dan sebanyak 3 orang (8.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 17 orang (47.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa kondisi kerja yang nyaman membuat saya semangat dalam bekerja.

5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4.29
Uji Validitas (X_1) Pengalaman Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	16.4444	12.654	.496	.724
Pernyataan X1.2	16.7778	13.378	.350	.756
Pernyataan X1.3	16.6111	12.073	.580	.704
Pernyataan X1.4	16.6667	11.371	.576	.700
Pernyataan X1.5	16.7778	9.892	.542	.720
Pernyataan X1.6	16.7222	12.035	.497	.722

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.29 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel pengalaman kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.30
Uji Validitas (X₂) Jenis Pekerjaan

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	26.8333	34.200	.696	.806
Pernyataan X2.2	27.3056	34.218	.461	.836
Pernyataan X2.3	26.9722	37.742	.440	.834
Pernyataan X2.4	27.0278	32.028	.682	.804
Pernyataan X2.5	26.6667	34.343	.606	.815
Pernyataan X2.6	27.7778	31.606	.562	.825
Pernyataan X2.7	26.8056	36.961	.520	.827
Pernyataan X2.8	27.2222	32.806	.664	.807

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.30 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel jenis pekerjaan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.31
Uji Validitas (Y) Kepuasan Kerja Karyawan

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y1.1	29.6944	30.390	.701	.906
Pernyataan Y1.2	29.4722	28.885	.784	.901
Pernyataan Y1.3	29.4722	29.628	.768	.902
Pernyataan Y1.4	29.6389	29.894	.639	.910
Pernyataan Y1.5	29.4167	28.421	.798	.900
Pernyataan Y1.6	29.8333	31.629	.621	.911
Pernyataan Y1.7	29.8611	31.152	.712	.906
Pernyataan Y1.8	29.5000	29.171	.790	.901
Pernyataan Y1.9	29.5000	30.143	.671	.908

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y1.1	29.6944	30.390	.701	.906
Pernyataan Y1.2	29.4722	28.885	.784	.901
Pernyataan Y1.3	29.4722	29.628	.768	.902
Pernyataan Y1.4	29.6389	29.894	.639	.910
Pernyataan Y1.5	29.4167	28.421	.798	.900
Pernyataan Y1.6	29.8333	31.629	.621	.911
Pernyataan Y1.7	29.8611	31.152	.712	.906
Pernyataan Y1.8	29.5000	29.171	.790	.901
Pernyataan Y1.9	29.5000	30.143	.671	.908
Pernyataan Y1.10	29.3611	33.037	.401	.922

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.31 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pertanyaan pada variabel kepuasan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.32
Uji Reliabilitas (X₁) Pengalaman Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.757	6

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.32 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,757 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel pengalaman kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.33
Uji Reliabilitas (X₂) Jenis Pekerjaan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.839	8

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.33 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,839 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel jenis pekerjaan adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.34
Uji Reliabilitas (Y) Kepuasan Kerja karyawan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.916	10

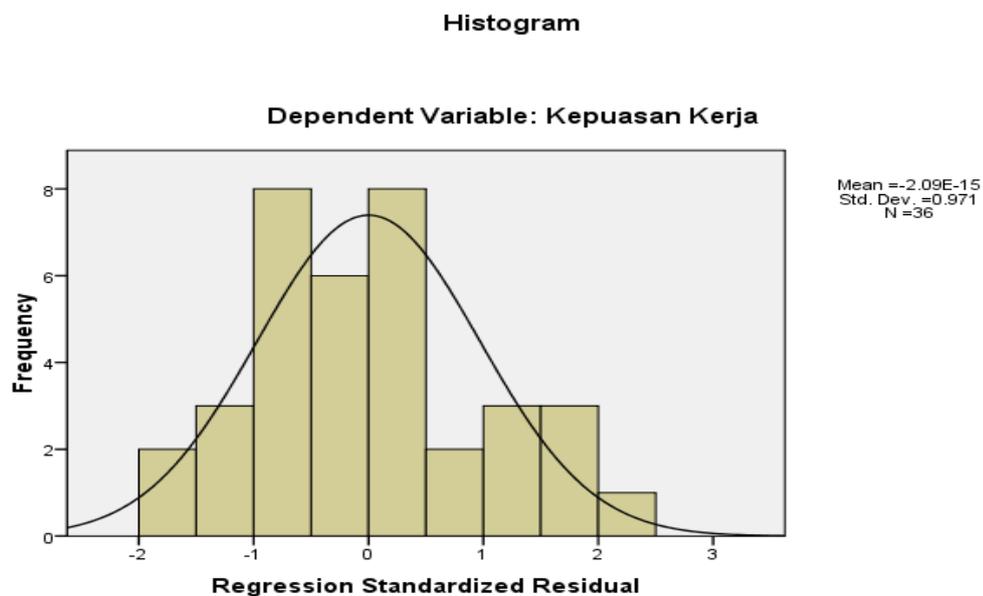
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.34 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,916 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 butir pernyataan pada variabel kepuasan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

6. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.

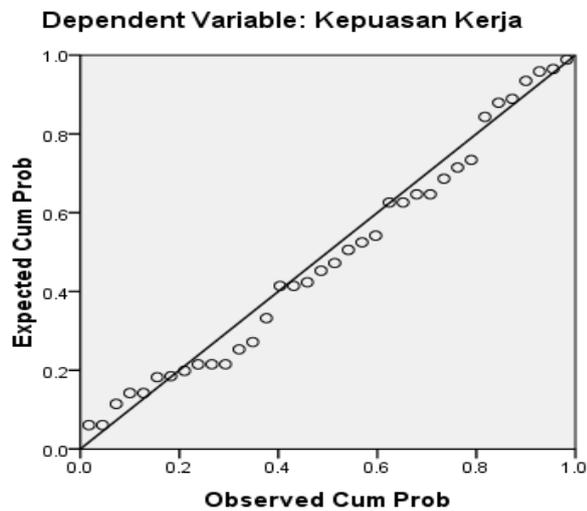


Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.1 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel kepuasan kerja karyawan berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai $Asym.sig (2-tailed) > \text{taraf nyata } (\alpha = 0.05)$ maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.35
Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.66720672
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.097
	Negative	-.055
Kolmogorov-Smirnov Z		.584
Asymp. Sig. (2-tailed)		.885
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.35 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogrov Smirnov* sebesar 0,885 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p= 0,885 > 0,05$).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau $VIF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.36
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.319	2.351	1.706	.097		
	Pengalaman Kerja	.478	.146	3.273	.002	.618	1.618
	Jenis Pekerjaan	.613	.089	6.867	.000	.618	1.618

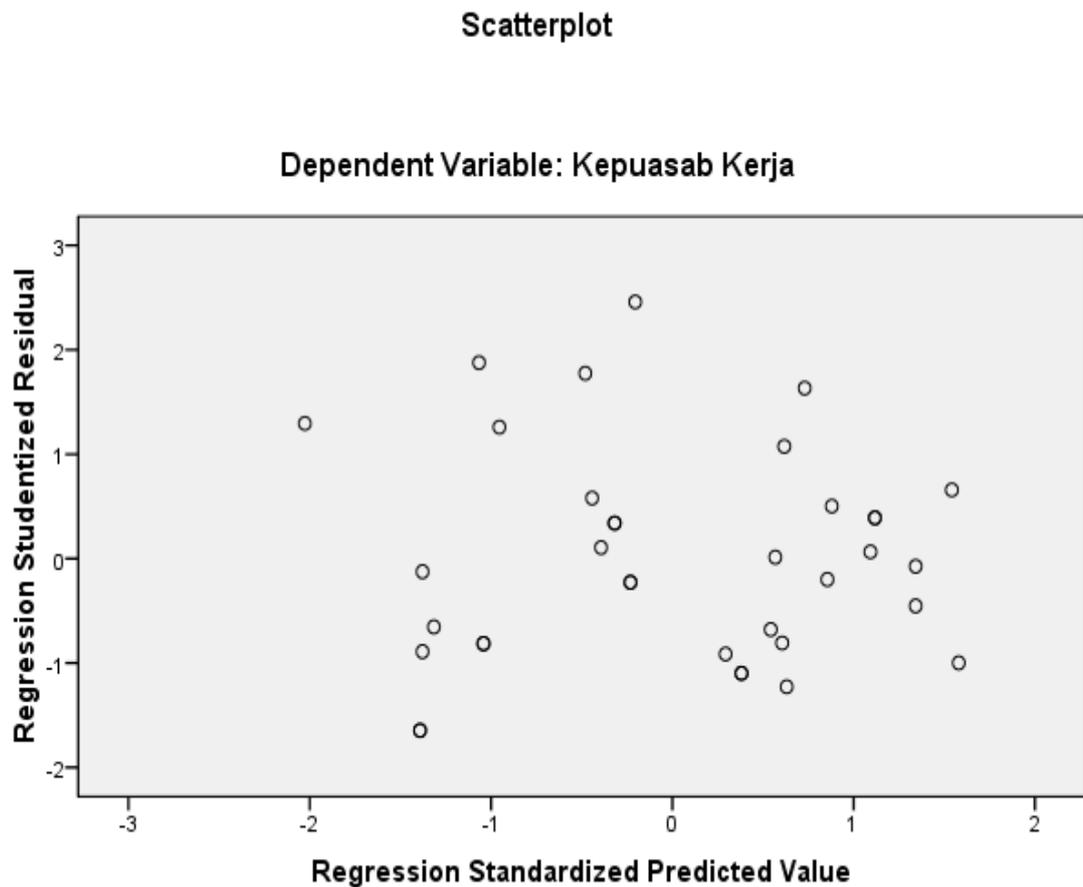
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.36 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah pengalaman kerja $1,618 < 10$, jenis pekerjaan $1,6188 < 10$, serta nilai *Tolerance* pengalaman kerja $0,618 > 0,10$, jenis pekerjaan $0,618 > 0,10$ sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.3 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

7. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Tabel 4.37
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.319	2.351	1.706	.097		
	Pengalaman Kerja	.478	.146	3.273	.002	.618	1.618
	Jenis Pekerjaan	.613	.089	6.867	.000	.618	1.618

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.37 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 4,319 + 0,478 X_1 + 0,613 X_2 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai Kepuasan kerja karyawan(Y) adalah sebesar 4,319.
- Jika terjadi peningkatan pengalaman kerja sebesar 1, maka Kepuasan kerja karyawan (Y) akan menurun sebesar 0,478.
- Jika terjadi peningkatan jenis pekerjaan sebesar 1, maka Kepuasan kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,613.

8. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($=0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.38
Uji Simultan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1045.316	2	522.658	69.271	.000 ^a
	Residual	248.990	33	7.545		
	Total	1294.306	35			

a. Predictors: (Constant), Jenis Pekerjaan, Pengalaman Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasab Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.38 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 69.271 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,89 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini pengalaman kerja, jenis pekerjaan, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%.

Tabel 4.39
Uji Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	4.319	2.351	1.706	.097		
	Pengalaman Kerja	.478	.146	3.273	.002	.618	1.618
	Jenis Pekerjaan	.613	.089	6.867	.000	.618	1.618

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.39 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 3.273 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,034 dan signifikan sebesar

0,002, sehingga $t_{hitung} 3.273 > t_{tabel} 2,034$ dan signifikan $0,002 < 0,05$, maka

Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan pengalaman kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.

- 2) Pengaruh jenis pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 6,867 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,034 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 6,867 > t_{tabel} 2,034$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan jenis pekerjaan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.

c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Tabel 4.40
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.899 ^a	.808	.796	2.74684

a. Predictors: (Constant), Jenis Pekerjaan, Pengalaman Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasab Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.40 di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,796 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 79,6% kepuasan kerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh pengalaman kerja dan jenis pekerjaan. Sedangkan sisanya $100\% - 79,6\% = 20,4\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti pelatihan, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan lain-lain.

9. Pembahasan

1. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil dari koefisien regresi menunjukkan bahwa $t_{hitung} 3.273 > t_{tabel} 2,034$ dan signifikan $0,002 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan pengalaman kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Lamtiur Maida Lubis (2017), pengalaman kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa Pengalaman kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh Jenis Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil dari koefisien regresi menunjukkan bahwa $t_{hitung} 6,867 > t_{tabel} 2,034$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan jenis pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Ni Komang Putri Agustini (2017), jenis pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Penelitian ini Responden dengan jenispekerjaan pada sektor formal tidak memiliki pendapatan dan pengeluaran yang lebih tinggi dari pada responden dengan jenis pekerjaan.

3. Pengaruh Pengalaman Kerja dan jenis Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan jenis pekerjaan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kcp Kapten Muslim Medan, berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 69.271 dengan sig. 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa 3 (tiga) Hipotesis dalam penelitian ini teruji dan diterima. Arah positif menunjukkan bahwa ada peningkatan pengalaman kerja dan jenis pekerjaan akan menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kcp Kapten Muslim Medan secara bersamaan. Dengan kata lain ketika pengalaman kerja yang terdiri dari masa kerja, tingkat pengetahuan, dan penguasaan terhadap pekerjaan. Jenis pekerjaan yang terdiri dari keterampilan, hubungan dengan rekan kerja, lokasi kerja, dan pekerjaan itu sendiri maka kepuasan kerja PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kcp Kapten Muslim Medan akan meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah pengalaman kerja dan jenis pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kcp Kapten Muslim Medan telah terjawab.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas. Maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengalam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kcp Kaptan Muslim Medan. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} variabel pengalaman kerja (X_1) adalah 3,273 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,034 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,273 > 2,024$) dan nilai Sig. $< 0,05$ ($0,02 < 0,05$). Besarnya pengaruh dari pengalaman kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 0,478, yang berarti setiap ada pengalaman kerja (X_1), maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 0,478 satuan.
2. Jenis pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kcp Kaptan Muslim Medan. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} variable jenis pekerjaan (X_2) adalah 6,867 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,034 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,867 > 2,034$) dan nilai Sig. $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Besarnya pengaruh dari jenis pekerjaan (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 0,613, yang berarti setiap ada jenis pekerjaan (X_2), maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 0,613 satuan.
3. Pengalamn kerja dan Jenis pekerjaan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kcp Kaptan Muslim Medan.

Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai F_{hitung} sebesar 69.271 dengan tingkat signifikan 0,000, lebih besar dari nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah sebesar 2,89 = (77,598 > 2,89). Nilai angka *Adjusted R Square* 0,796 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 79,6% kepuasan kerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh pengalaman kerja dan jenis pekerjaan. Sedangkan sisanya $100\% - 79,6\% = 20,4\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti kompensasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan lain-lain.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dimukakan diatas, maka dapat disebutkan beberapa saran, yaitu:

- a. Disarankan pada instansi untuk mempertahankan dalam memperkerjakan pegawai sesuai dengan pengalamannya dan juga selalu memberikan *feedback* atas setiap pekerjaan yang telah dikerjakan pegawai,
- b. Disarankan pada instansi untuk mempertahankan dalam memberikan pembinaan kepada pegawai sesuai dengan jenis pekerjaannya dengan solusi setiap pegawai haruslah selalu teliti dalam bekerja guna untuk menghindari kemungkinan kesalahan yang akan dilakukan sehingga pegawai dapat bekerja efektif dan efisien.
- c. Disarankan pada instansi untuk mempertahankan pegawai yang semangat dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan.

Selanjutnya disarankan juga kepada instansi untuk memperhatikan pegawai yang kurang mampu mencapai target yang ditetapkan instansi dengan solusi pimpinan harus selalu mengingatkan kepada pegawai akan pentingnya kuantitas dan kualitas dalam bekerja, dan instansi harus selalu melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai yang dimana hasilnya akan dijadikan bahan evaluasi agar kinerja dapat ditingkatkan lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Cetakan ketiga. penerbit Erlangga .
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Laksana. Jogjakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan : Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Konflik*. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Manullang, Marihot (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Citrapustaka Media Perintis.
- Sedarmayanti, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian*. Bandung : Alfabeta.

B. JURNAL/KARYA ILMIAH

- Agustini, Ni Komang Putri. 2017. *Pengaruh Jenis Pekerjaan terhadap Pengeluaran Konsumsi*. Denpasar.
- Lubis, Lamtiur Maida. 2017. *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Lingkungan Terhadap Kepuasan Kerja*. pada PT Bank Mandiri.
- Rahayu, S. (2019). **PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA PEREMPUAN UNTUK MENINGKATKAN EKONOMI KELUARGA MELALUI KETERAMPILAN PENGOLAHAN WAJIK ANEKA RASA DI DESA KLAMBIR LIMA**. JUMANT, 11(2), 155-170.
- Rianto, H., Olivia, H., & Siregar, S. (2019). *Islamic Family Financial Management*. In *Proceeding International Seminar on Islamic Studies* (Vol. 1).
- Rizkina, M. (2019). *Pengaruh Efektivitas Pemungutan Bea Perolehan Hak Atas Tanah Dan Bangunan (BPHTB) Terhadap Pendapatan Asli Daerah Dengan Jumlah Penduduk Sebagai Variabel Moderating*. *JURNAL PERPAJAKAN*, 1(1), 80-94.

- Rizky, M. C., & Ardian, N. (2019). ENHANCE EMPLOYEE PERFORMANCE FOR INCREASE WORK MOTIVATION ON UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN. *Journal Homepage: http://ijmr.net.in*, 7(08).
- Samrin, S., Irawan, M., & Se, M. (2019). Analisis Blue Ocean Strategy Bagi Industri Kerajinan Di Kota Tanjung Balai. *Jurnal Manajemen*, 11(1).
- Saragih, M. G. (2019). PENGARUH E-SERVICE QUALITY TERHADAP E-LOYALTY MELALUI E-SATISFACTION (STUDI PADA PELANGGAN TOKO ONLINE SHOPEE DI KOTA MEDAN): PENGARUH E-SERVICE QUALITY TERHADAP E-LOYALTY MELALUI E-SATISFACTION (STUDI PADA PELANGGAN TOKO ONLINE SHOPEE DI KOTA MEDAN). *Jurnal Mantik*, 3(1), 190-195.
- Saraswati, D. (2019). Pengaruh Pendapatan Asli Daerah, Ukuran Pemerintah Daerah, Leverage, Terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(2), 110-120.
- Sari, I. (2019). Kesulitan Mahasiswa dalam Pembelajaran Bahasa Inggris. *JUMANT*, 11(1), 81-98.
- Sari, M. M. (2019). FAKTOR-FAKTOR PROFITABILITAS DI SEKTOR PERUSAHAAN INDUSTRI MANUFAKTUR INDONESIA (STUDI KASUS: SUB SEKTOR ROKOK). *JUMANT*, 11(2), 61-68.
- Sebayang, S., Novalina, A., Nasution, A. P., & Panggabean, L. S. R. (2019, April). An Empirical Investigation of The Factors Influencing Village Development: A Confirmatory Factor Analysis. In 2nd Padang International Conference on Education, Economics, Business and Accounting (PICEEBA-2 2018) (pp. 929-940). Atlantis Press.
- Setiawan, A. (2019). ANALISIS PENGUKURAN NILAI OVERALL EQUIPMENT EFFECTIVENESS (OEE) PADA MESIN PRESS BATU BATA (Studi Kasus pada Unit Usaha Mesin Press Muhammad Kuwat) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Palembang).
- Siregar, O. K. (2019). Pengaruh Deviden Yield Dan Price Earning Ratio Terhadap Return Saham Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2016 Sub Sektor Industri Otomotif. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(2), 60-77.
- Supraja, G. (2019). PENGARUH IMPLEMENTASI STANDAR AKUNTANSI PEMERINTAHAN BERBASIS AKRUAL DAN EFEKTIVITAS FUNGSI PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KEUANGAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN DELI SERDANG. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 10(1), 115-130.
- Widodo, S. (2019). STRATEGI PEMASARAN DALAM MENINGKATKAN SIKLUS HIDUP PRODUK (PRODUCT LIFE CYCLE). *JEpa*, 4(1), 84-90.

Yanti, E. D., & Sanny, A. The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi.

Utama , I Wayan Mudiarta. 2012. *Pengaruh Kinerja : Kantor Dinas Pekerja Umum*. Bali

Wijaya, I Made Bagus Githa. 2017. *Pengaruh Penempatan Kerja*.

KUISIONER

Angket ini digunakan untuk melengkapi data penelitian yang berjudul

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN JENIS PEKERJAAN
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT BANK
MANDIRI (PERSERO) TBK
KCP KAPTEN MUSLIM MEDAN**

Responden yang terhormat,

Saya mohon kesediaan Anda untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini. Saya berharap menjawab dengan leluasa, sesuai dengan apa yang Anda rasakan, alami dan lakukan, bukan apa yang seharusnya/ideal. Diarapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin semua kerahasiaan semua data. Kesediaan Anda mengisi angket ini adalah bantuan yang tak ternilai bagi saya, Untuk kejasamanya saya ucapkan terimakasih.

Peneliti,

Khairunnisa

DAFTAR PERNYATAAN

No Responden :

1. Jenis Kelamin : 1.Pria
 2. Wanita
2. Usia : 1. 20-25 Tahun 3. 36-45 Tahun
 2. 26-35 Tahun 4. >45 Tahun
3. Bagian : BM CS
 BOM TELLER
 CSO MKS/MKA
4. Lama Bekerja : 1. 1-4 Tahun 3. 9-12 Tahun
 2. 5-8 Tahun 4. >12 Tahun

Keterangan Jawaban

SS : Bila sangat setuju terhadap pernyataan dalam kuisisioner

S : Bila setuju terhadap pernyataan dalam kuisisioner

KS : Kurang setuju terhadap pernyataan dalam kuisisioner

TS : Tidak setuju terhadap pernyataan dalam kuisisioner

STS : Sangat tidak setuju terhadap pernyataan dalam kuisisioner

NB : Berilah tanda (√) terhadap jawaban yang dipilih

Pernyataan Pengalaman Kerja (X₁)

1. Lama waktu / Masa bekerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Semakin lama saya bekerja akan membuat saya mampu memahami pekerjaan					
2	Pengalaman kerja yang saya miliki dapat membantu saya dalam mengambil setiap keputusan					

2. Tingkat Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Dengan keterampilan yang saya miliki saya mampu menyelesaikan tugas dan kerja sama dengan rekan kerja					
2	Dengan pengetahuan yang saya miliki saya berinisiatif untuk menghasilkan kualitas kerja yang optimal.					

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya dapat menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan untuk menunjang aktivitas kerja saya					
2	Pekerjaan yang diberikan dapat saya selesaikan dengan baik					

Pernyataan Jenis Pekerjaan (X₂)

1. Ketrampilan

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Dengan ketrampilan yang saya miliki saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja saya					
2	Dengan ketrampilan yang saya miliki saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik					

2. Hubungan dengan rekan kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Hubungan yang baik sesama rekan kerja memberikan semangat kerja untuk saya					
2	Hubungan Kerja yang positif juga akan memberikan hasil positif bagi pekerjaan saya					

3. Lokasi tempat kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Jarak yang strategis menuju tempat kerja membuat saya merasa aman					
2	Lokasi kerja yang strategis mempermudah saya untuk melakukan akses pekerjaan saya					

4. Pekerjaan itu sendiri

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya sangat merasa senang melakukan pekerjaan saya					
2	Pekerjaan yang saya kuasai membuat saya selalu bersemangat untuk kerja					

Penyataan Kepuasan Kerja (Y)

1. Gaji

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
2	Penghasilan mempengaruhi kepuasan saya dalam bekerja					

2. Promosi

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Prestasi kerja yang saya miliki membantu saya dalam mengembangkan karir saya					
2	Saya merasa bangga dengan promosi yang diberikan kepada saya					

3. Pengawasan

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Pimpinan selalu memberikan pengarahan kepada pegawai dalam setiap pekerjaan					
2	Pimpinan dalam menilai prestasi kerja pegawai secara objektif					

4. Rekan kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Rekan kerja yang baik memberikan kepuasan kerja bagi setiap karyawan					
2	Memiliki rekan kerja yang bertanggung jawab dapat membantu kita dalam menyelesaikan pekerjaan					

5. Kondisi Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa keadaan kerja saya memberikan kenyamanan bagi saya					
2	Kondisi kerja yang nyaman membuat saya semangat dalam bekerja					