

**PENGARUH KEGIGIHAN DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN MILENIAL CV  
BERMUDA BERAU**

**SKRIPSI**

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan  
Memperoleh Gelar Strata 1  
Program Studi Psikologi**



**Oleh:**

**AGUNG REYNALDI**

**NIM. 1502105050**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MULAWARMAN  
SAMARINDA  
2022**

**PENGARUH KEGIGIHAN DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN MILENIAL CV  
BERMUDA BERAU**

**SKRIPSI**

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1  
Program Studi Psikologi**



**Oleh:**

**AGUNG REYNALDI**

**NIM. 1502105050**

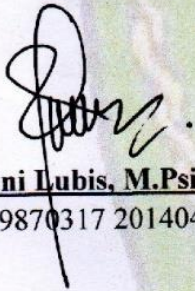
**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MULAWARMAN  
SAMARINDA  
2022**

## HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kegigihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja pada Karyawan Milenial CV Bermuda Berau  
Nama : Agung Reynaldi  
NIM : 1502105050  
Program Studi : Psikologi  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

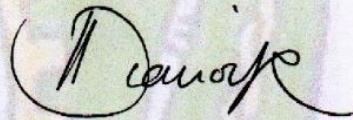
Menyetujui,

Pembimbing I



Hairani Lubis, M.Psi., Psikolog  
NIP.19870317 201404 2 001

Pembimbing II



Dian Dwi Nur Rahmah, M.Psi., Psikolog  
NIP.1991081 4201903 2 029

Mengetahui,  
Dekan

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Mulawarman



Dr. H. Muhammad Noor, M.Si  
NIP. 19600817 198601 1 001

Lulus Tanggal: 23 Maret 2022

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Agung Reynaldi

NIM : 1502105050

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sejujurnya, bahwa skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh Kegigihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja pada Karyawan Milenial CV Bermuda Berau”** adalah asli hasil penelitian saya sendiri dan bukan plagiarisme hasil karya orang lain.

Samarinda, 23 Maret 2022

Yang menyatakan,



Agung Keynaldi  
NIM. 1502105050

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI  
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman, saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Agung Reynaldi  
NIM : 1502105050  
Program Studi : Psikologi  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak UPT. Perpustakaan Universitas Mulawarman, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Kegigihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja pada Karyawan Milenial CV Bermuda Berau” beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini kepada UPT. Perpustakaan Universitas Mulawarman berhak menyimpan, mengalih media atau memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Samarinda  
Tanggal : 1 Agustus 2022

Yang menyatakan,

  
**Agung Reynaldi**

## HALAMAN PERSEMBAHAN



Karya tulis ini saya persembahkan kepada **Allah Subhanahu wa Taala;**  
Tuhannya manusia, Rajanya manusia, dan Sesembahannya manusia.

Kepada **Rasulullah Shallallahu Alaihi wa Sallam;** Utusan Allah yang hadir di  
tengah-tengah kebimbangan manusia akan eksistensinya sebagai hamba Allah dan  
membawa berita suci dari langit akan janji yang benar tentang surga bagi yang  
beriman dan beramal saleh.

Kepada Bapak dan Ibu tercinta, **Akhmad Marzuki (alm) dan Ibu Sulastri;**  
Terima kasih atas segalanya yang takkan mampu saya ganti walau memiliki bumi,  
langit, dan seisinya.

Kepada Kakak dan Adik, **Kak Raufan Istihari, Kak Adiyat Edy Wahyudi, Dek  
Muchammad Alimuddin dan Dek Marini;** Kalian adalah keceriaan, keributan,  
kepedulian, persaingan, tolong-menolong, dan harapan. Tetap genggam teguhlah  
Alquran yang kalian miliki dengan kedua tangan kalian; perjuangan kalian tidak  
akan sia-sia.

Kepada Istri tercinta, **Familla Dwi Arifin;** Terima kasih atas senyuman terindah  
yang meluapkan segala kehampaanku. Kamulah semangat, cinta, dan keteduhan.

## HALAMAN MOTTO

*“Perbaiki ibadah, Sempurnakan ibadah, Sedekah, Sedekah,  
Sedekah..”*

*(Ayahanda Alm. Akhmad Marzuki bin Muhammad Nawawie)*

*“Sesungguhnya sedekah adalah wujud daripada bukti rasa cinta  
dan syukur kepada Allah.”*

*(Ayahanda Alm. Akhmad Marzuki bin Muhammad Nawawie)*

*“Bahwasanya keberkahan yang tertinggi, ridho yang tertinggi di  
muka bumi ini bukan datang dari pada nabi, bukan datang dari  
pada wali Allah, melainkan adalah datang daripada kedua orang  
tua atau kedua atas mertua.”*

*(Ayahanda Alm. Akhmad Marzuki bin Muhammad Nawawie)*

*“Bagaimana aku takut akan kemiskinan, sedang aku adalah hamba  
dari Yang Maha Kaya”*

*(Agung Reynaldi)*

*“Aku adalah pengendali untuk diriku sendiri”*

*(Agung Reynaldi)*

**PENGARUH KEGIGIHAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PADA  
KARYAWAN MILENIAL CV BERMUDA BERAU**

**Agung Reynaldi**

**NIM. 1502105050**

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kegigihan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan milenial CV Bermuda Berau. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini sebanyak 71 karyawan milenial CV Bermuda Berau yang dipilih dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah skala yang telah dimodifikasi dari teori Mangkunegara (2017) yakni skala kinerja dengan nilai reliabilitas = 0,794, dari teori Duckworth (2016) yakni skala kegigihan dengan nilai reliabilitas = 0,787 dan dari teori Robbins dan Judge (2015) yakni skala kepuasan kerja dengan nilai reliabilitas = 0.638.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kegigihan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan milenial CV Bermuda Berau dengan nilai  $f$  hitung  $>$   $f$  tabel ( $22.252 > 3.13$ ) dan nilai  $p = 0.027$  ( $p < 0.05$ ). Kontribusi pengaruh ( $R^2$ ) kegigihan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0.336; (2) Terdapat pengaruh yang signifikan kegigihan dengan kinerja pada karyawan milenial CV Bermuda Berau dengan koefisien beta ( $\beta$ ) = 0.073, serta nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $3.602 > 1.995$ ) dan nilai  $p = 0.009$  ( $p < 0.05$ ); (3) Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan milenial CV Bermuda Berau dengan koefisien beta ( $\beta$ ) = 0.036, serta  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $3.297 > 1.995$ ) dan nilai  $p = 0.008$  ( $p < 0.05$ ).

**Kata kunci: kinerja, kegigihan, kepuasan kerja**



**THE EFFECT OF GRIT AND JOB SATISFACTION ON THE PERFORMANCE OF  
MILENIAL EMPLOYEES AT CV BERMUDA BERAU**

**Agung Reynaldi**

**NIM. 1502105050**

*Department of Psychology, Faculty of Social and Political Sciences,  
Mulawarman University*

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of grit and job satisfaction on the performance of millennial employees at CV Bermuda Berau. This study used a quantitative approach. The sample were 71 milenial employees at CV Bermuda Berau determined using the purposive sampling technique. The data were collected using modified performance scales of Mangkunegara theory (2017) the reliability with a value of = 0.794, grit scales of Duckworth's theory (2016) the reliability with a value of = 0.787 and job satisfaction scales of Robbins and Judge theory (2015) the reliability value of = 0.638.*

*The results showed that: (1) There is a significant effect influence between grit and job satisfaction on performance of milenial employees at CV Bermuda Berau. Regency with  $f$  count >  $f$  table ( $22.252 > 3.13$ ) and  $p$  value = 0.027 ( $p < 0.05$ ). Contribution of influence ( $R^2$ ) of grit and job satisfaction on performance milenial employees at CV Bermuda Berau is 0.336 ; (2) There is a significant effect of grit on performance milenial employees at CV Bermuda Berau Regency with beta coefficient ( $\beta$ ) = 0.073, and the value of  $t$  count >  $t$  table ( $3.602 > 1,995$ ) and the value of  $p$  = 0.009 ( $p < 0.05$ ); (3) There is a significant effect of job satisfaction on performance milenial employees at CV Bermuda Berau Regency with beta coefficient ( $\beta$ ) = 0.036, and  $t$  count >  $t$  table ( $3.297 > 1.995$ ) and  $p$  value = 0.008 ( $p < 0.05$ ).*

**Keywords: performance, grit, job satisfaction**

## RIWAYAT HIDUP



**Agung Reynaldi** atau yang biasa dikenal sebagai Aldi adalah penulis skripsi ini. Penulis lahir dari orang tua bernama Akhmad Marzuki (Ayah) dan Sulastri (Ibu), sebagai anak ketiga dari lima bersaudara. Penulis dilahirkan pada tanggal 27 Agustus 1997 di Kota Tarakan, Kalimantan Utara.

Penulis menempuh pendidikan dari SDN 013 Berau (*lulus tahun 2009*), melanjutkan ke SMPN 1 Berau (*lulus tahun 2012*), melanjutkan ke SMAN 2 Berau mengambil jurusan IPS (*lulus tahun 2015*). Penulis melanjutkan pendidikan Tinggi dimulai pada tahun 2015 di Universitas Mulawarman Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Program Studi Psikologi. Penulis mendirikan usaha @sanggam2hand di bidang fashion (2018-2020) di Jl. Juanda, Kota Samarinda. Penulis melanjutkan membuka usaha PaoPao Petshop yang bergerak di bidang penyediaan produk dan jasa bagi keperluan hewan di Kabupaten Berau (tahun 2021).

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas anugerah dan kasih karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kegigihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja pada Karyawan CV Bermuda Berau” dengan baik. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Strata I Program Studi Psikologi pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman Samarinda. Dalam proses penyelesaian skripsi, penulis telah mendapatkan banyak bantuan serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, sebagai ungkapan rasa syukur atas selesainya penulisan ini, maka dengan segala kerendahan hati penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Masjaya M.Si., selaku Rektor Universitas Mulawarman Samarinda.
2. Dr. Muhammad Noor, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
3. Lisda Sofia, S.Psi., M.Psi., Psikolog., selaku Ketua Program Studi Psikologi Universitas Mulawarman.
4. Hairani Lubis, S.Psi., M.Psi., Psikolog., selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, arahan serta saran-saran yang sangat bermanfaat kepada peneliti.
5. Dian Dwi Nur Rahmah, S.Psi., M.Psi., Psikolog., selaku Dosen Pembimbing II yang selama ini dengan penuh kesungguhan meluangkan waktunya dalam membimbing dan memberikan saran untuk menyempurnakan skripsi ini.

6. Lisda Sofia, S.Psi., M.Psi., Psikolog., selaku Dosen Penguji I yang telah menguji dan memberikan saran guna kesempurnaan penelitian ini.
7. Arwin Sanjaya, S.Pd., M.AB., selaku Dosen Penguji II yang telah menguji dan memberikan saran guna kesempurnaan penelitian ini.
8. Rina Rifayanti, S.Psi., M.Psi., Psikolog., selaku Dosen Penasihat akademik yang telah memberikan nasehat kepada penulis pada setiap pertemuan semester.
9. Seluruh staf pengajar Program Studi Psikologi atas bekal ilmu yang telah diajarkan selama kuliah.
10. Direktur CV Bermuda Berau dan seluruh karyawan yang terlibat yang telah memberikan izin dan membantu saya untuk melakukan penelitian.
11. Ayah saya (alm) Akhmad Marzuki dan Ibu saya Sulastri yang amat saya cintai, terima kasih atas limpahan doanya yang tanpa henti dan memberikan motivasi dan dorongan agar menyelesaikan perkuliahan ini.
12. Istri tercinta Familla Dwi Arifin beserta keturunan saya Muhammad Jallal Renjana yang membuat saya semangat kembali mengerjakan skripsi.
13. Kakak-kakak dan adik-adik saya, Ropan, Yayat, Alim, Marini, Udin, Kiting, Mas Agus yang menyemangati saya saat mengerjakan skripsi di rumah.
14. Sahabat-sahabat saya, Yogi, Michael, Kadir, Rozali, Ican, Angie, Puput, Diah, Uwen, (alm) Pani, dan nama lainnya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu. Terima kasih telah menemani saya disaat jenuh menghadapi perkuliahan.

15. Jamaah Zikir Nur, Pakde Fajri, Pak Heru, Om Aziz, Om Umar, Om Helmi dan nama lainnya yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu, terima kasih atas diskusi dan wawasan keislaman yang telah diberikan.

Demikianlah, semoga bantuan dan doa yang diberikan oleh semua pihak mendapat imbalan yang berlipat dari Allah SWT. Akhir kata penulis mohon maaf, apabila dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kesalahan.

Samarinda, 23 Maret 2022

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN KESEDIAAN PUBLIKASI</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>viii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>ix</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xvii</b>
<b>BAB I      PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	17
C. Tujuan Penelitian .....	17
D. Manfaat Penelitian .....	18
<b>BAB II     TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Profil Perusahaan CV Bermuda Berau .....	19
1. Profil Umum CV Bermuda Berau .....	19
2. Sejarah Singkat CV Bermuda Berau .....	19
3. Struktur Organisasi CV Bermuda Berau .....	20
B. Kinerja .....	22
1. Definisi Kinerja .....	22
2. Aspek-Aspek Kinerja .....	24
3. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja .....	25
C. Kegigihan .....	29
1. Definisi Kegigihan .....	29
2. Aspek-Aspek Kegigihan .....	30
3. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kegigihan.....	31
D. Kepuasan Kerja .....	32
1. Definisi Kepuasan Kerja .....	32
2. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja .....	33
3. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja .....	35
E. Generasi Milenial .....	37
1. Definisi Generasi Milenial .....	37
2. Karakteristik Generasi Milenial .....	37
F. Kerangka Berpikir .....	39
G. Hipotesis Penelitian .....	44

<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN</b>	
	A. Jenis Penelitian .....	46
	B. Identifikasi Variabel .....	47
	C. Definisi Konseptual .....	47
	D. Definisi Operasional .....	48
	E. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling .....	49
	1. Populasi .....	49
	2. Sampel .....	49
	3. Teknik Sampel .....	50
	F. Metode Pengumpulan Data .....	51
	1. Skala Kinerja .....	52
	2. Skala Kegigihan .....	53
	3. Skala Kepuasan Kerja .....	53
	G. Validitas dan Reliabilitas .....	54
	1. Uji Validitas .....	54
	2. Reliabilitas .....	54
	H. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	56
	1. Uji Validitas .....	56
	2. Uji Reliabilitas .....	59
	I. Teknik Analisa Data .....	61
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
	A. Hasil Penelitian .....	62
	1. Karakteristik Responden .....	62
	2. Hasil Uji Deskriptif .....	63
	3. Hasil Uji Asumsi .....	66
	a. Uji Normalitas .....	66
	b. Uji Linieritas .....	69
	c. Uji Multikolinieritas .....	70
	d. Uji Homokedastisitas .....	71
	4. Hasil Uji Hipotesis .....	72
	B. Pembahasan .....	78
<b>BAB V</b>	<b>PENUTUP</b>	
	A. Simpulan .....	91
	B. Saran .....	92
	<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>93</b>
	<b>LAMPIRAN PENELITIAN .....</b>	<b>98</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Hasil Penelitian Awal Kinerja Pada Karyawan Milenial CV Bermuda Berau .....	5
Tabel 2. Hasil Penelitian Awal Kegigihan Pada Karyawan Milenial CV Bermuda Berau .....	10
Tabel 3. Hasil Penelitian Awal Kepuasan Kerja Pada Karyawan Milenial CV Bermuda Berau .....	14
Tabel 4. <i>Blueprint</i> Skala Kinerja .....	53
Tabel 5. <i>Blueprint</i> Skala Kegigihan .....	53
Tabel 6. <i>Blueprint</i> Skala Kepuasan Kerja .....	54
Tabel 7. Tingkat Keandalan <i>Alpha Cronbach's</i> .....	55
Tabel 8. Rangkuman Analisis Kesahihan Butir Skala Kinerja .....	56
Tabel 9. Sebaran Item Skala Kinerja .....	56
Tabel 10. Rangkuman Analisis Kesahihan Butir Skala Kegigihan .....	57
Tabel 11. Sebaran Item Skala Kegigihan .....	57
Tabel 12. Rangkuman Analisis Kesahihan Butir Skala Kepuasan Kerja .....	58
Tabel 13. Sebaran Item Skala Kepuasan Kerja .....	58
Tabel 14. Rangkuman Keandalan Skala Kinerja .....	59
Tabel 15. Rangkuman Keandalan Skala Kegigihan .....	60
Tabel 16. Rangkuman Keandalan Skala Kepuasan Kerja .....	60
Tabel 17. Distribusi Sampel Berdasarkan Usia .....	62
Tabel 18. Distribusi Sampel Menurut Jenis Kelamin .....	62
Tabel 19. Distribusi Sampel Menurut Status Lama Bekerja .....	63
Tabel 20. <i>Mean</i> Empirik dan <i>Mean</i> Hipotetik.....	64
Tabel 21. Kategorisasi Skor Skala Kinerja .....	64
Tabel 22. Kategorisasi Skor Skala Kegigihan .....	65
Tabel 23. Kategorisasi Skor Skala Kepuasan Kerja .....	66
Tabel 24. Hasil Uji Normalitas.....	67
Tabel 25. Hasil Uji Linieritas Hubungan .....	70
Tabel 26. Hasil Uji Multikolinieritas.....	71
Tabel 27. Hasil Uji Homokedastisitas .....	72
Tabel 28. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Model Penuh .....	72
Tabel 29. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Model Bertahap .....	73
Tabel 30. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Multivariat Model Penuh Aspek-Aspek Variabel Bebas dengan Aspek-Aspek Variabel Terikat .....	73
Tabel 31. Hasil Uji Analisis Regresi Parsial Terhadap Kualitas Kerja ( $Y_A$ ).....	75
Tabel 32. Hasil Uji Analisis Regresi Parsial Terhadap Kuantitas Kerja ( $Y_B$ )....	76
Tabel 33. Hasil Uji Analisis Regresi Parsial Terhadap Pelaksanaan Tugas ( $Y_C$ )...	77
Tabel 34. Hasil Uji Analisis Regresi Parsial Terhadap Tanggung Jawab ( $Y_D$ )....	78



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Struktur Organisasi CV Bermuda Berau .....	22
Gambar 2. Kerangka Konsep Penelitian .....	44
Gambar 3. <i>Q-Q Plot</i> Kinerja .....	67
Gambar 4. <i>Q-Q Plot</i> Kegigihan .....	68
Gambar 5. <i>Q-Q Plot</i> Kepuasan Kerja .....	68

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	<i>Blueprint</i> Instrumen Penelitian .....	99
Lampiran 2.	Instrumen Penelitian .....	104
Lampiran 3.	Input Data Excel .....	112
Lampiran 4.	Hasil Uji Validitas.....	116
Lampiran 5.	Hasil Uji Reliabilitas .....	124
Lampiran 6.	Hasil Uji Deskriptif.....	128
Lampiran 7.	Hasil Kategorisasi Skor .....	130
Lampiran 8.	Hasil Uji Normalitas .....	132
Lampiran 9.	Hasil Uji Linieritas.....	135
Lampiran 10.	Hasil Uji Multikolinieritas.....	137
Lampiran 11.	Hasil Uji Homokedastisitas .....	139
Lampiran 12.	Hasil Uji Analisis Model Penuh dan Bertahap .....	141
Lampiran 13.	Hasil Uji Analisis Model Multivariat.....	143
Lampiran 14.	Hasil Uji Analisis Korelasi Parsial .....	146
Lampiran 15.	Surat Penelitian.....	150

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pada umumnya setiap perusahaan memiliki tujuan yang ingin dicapai. Dalam proses mencapai tujuan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja para karyawannya. Hal ini dikarenakan setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Selain itu, pemanfaatan sumber daya manusia terbaik yang diperlukan perusahaan yakni karyawan yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang mampu bekerja secara produktif dalam mencapai keberhasilan yang diinginkan. Dalam hal ini, mayoritas usia kerja produktif ini berasal dari generasi milenial (Novendri & Hendra, 2020).

Badan Pusat Statistik (2018) menyatakan bahwa dari total jumlah angkatan kerja di Indonesia yang mencapai 160 juta, hampir 40% di antaranya adalah milenial, yaitu sebesar 62,5 juta. Generasi milenial adalah generasi terbesar dalam sejarah dengan sekitar 79,8 juta anggota, melebihi jumlah generasi *x* dan *baby boomers*, sehingga dapat disimpulkan generasi milenial dalam merupakan para pekerja yang aktif dalam dunia kerja. Yuswohady (2016) dalam artikel *Milenial Trends* menjelaskan jika generasi milenial (*Milenial Generation*) adalah generasi yang lahir dalam rentang waktu tahun 1980 hingga tahun 2000. Generasi ini sering disebut juga sebagai *Gen-Y*, *Net Generation*, *Generation WE*, *Boomerang Generation*, *Peter Pan Generation*, dan lain-lain. Mereka disebut generasi milenial

karena merekalah generasi yang hidup dipergantian milenium. Secara bersamaan di era ini teknologi digital mulai merasuk ke segala sendi kehidupan.

Setiap perusahaan ingin memiliki karyawan yang sesuai dengan kriteria perusahaannya, bahkan tidak hanya sesuai tetapi juga dapat bekerja lebih untuk perusahaan sehingga bisa mencapai target-target perusahaan. CV Bermuda Berau merupakan perusahaan *general kontraktor* dan *supplier* yang bergerak di bidang penanaman dan perawatan dari dampak kegiatan perusahaan terhadap lingkungan. CV Bermuda Berau didirikan sejak tahun 2002 oleh sekelompok profesional di bidang reboisasi, pengelolaan daerah aliran sungai (DAS), inventarisasi tegakan tinggal (ITT), inventarisasi tegakan sebelum penebangan (ITSP), penataan areal kerja (PAK) dan lain-lain. Sampai saat ini karyawan di CV Bermuda Berau berjumlah 116 orang dimana generasi Y atau dikenal dengan generasi milenial merupakan populasi karyawan terbesar. Dari 116 karyawan, karyawan yang masuk dalam kategori usia generasi milenial sebesar 62,07% (71 karyawan).

Menurut Wen (dalam Muliawati & Frianto, 2020) karyawan milenial dianggap sebagai orang yang berpendidikan tinggi, ambisius dan berorientasi pada karier. Dengan karakteristik tersebut, diharapkan angkatan kerja milenial pada era industri 4.0 dapat lebih kompetitif dan produktif dalam menghadapi permasalahan global. Pada kenyataannya generasi milenial memiliki tuntutan agar mempunyai jam kerja yang lebih mudah disesuaikan (*fleksibel*) karena karyawan yang memiliki jam kerja yang lebih *fleksibel* mampu mengelola tanggung jawab dalam kehidupannya, memberikan manfaat psikologis (mengurangi kecemasan dan stres), serta manfaat untuk organisasi atau perusahaan seperti meningkatkan kinerja,

konsentrasi, loyalitas, motivasi, dan komitmen (Downe & Koekemoer, 2011). Dengan ini generasi milenial membutuhkan perhatian bukan hanya karena jumlah mereka yang meningkat pada tempat kerja, tetapi juga karena mereka berbeda dari generasi lain dimana generasi milenial memiliki tuntutan kerja yang harus dikerjakan sehingga akan berpengaruh pada kinerja karyawan itu sendiri (Shah, 2017).

Mangkunegara (2017) menyatakan kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya. Pada dasarnya, pemantauan dan pencatatan atas pelaksanaan tugas-tugas dapat dilakukan setiap saat. Meskipun demikian, banyak organisasi atau perusahaan yang menetapkan waktu pemantauan berkala, misalnya setiap satu tahun sekali untuk karyawan tetap dan enam bulan sekali untuk karyawan kontrak. (Marwansyah, 2016).

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan pada WE selaku Manajer Umum pada hari Senin, 6 Januari 2020 di kantor CV Bermuda Berau, menyatakan pada awal tahun 2019 terjadi perekrutan besar yang mayoritas karyawannya adalah milenial. Perekrutan terjadi akibat banyaknya proyek baik dari pemerintah daerah maupun swasta sebagai bukti dari komitmen Bupati Kabupaten Berau dalam mengatasi dampak lingkungan akibat aktivitas pertambangan batu bara maupun penebangan. Namun, karyawan yang direkrut sering kali tidak bertahan lama sehingga perusahaan mencari pengganti agar proyek yang diterima dapat

diselesaikan tepat waktu. Permasalahan yang dialami perusahaan adalah banyaknya karyawan baru yang masih belum berpengalaman, tidak tepat waktu, kurang tanggap sehingga kinerjanya tidak baik.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada hari Senin, 6 Januari 2020 pada karyawan berinisial AR menyatakan banyaknya beban pekerjaan yang dilimpahkan serta komunikasi yang lambat antar tim merupakan hambatan dalam bekerja. AR mengatakan bahwa dalam melakukan pekerjaan tidak selalu mengikuti SOP. AR beralasan bahwa pekerjaannya akan tetap dikerjakan sampai selesai meskipun tidak mengikuti SOP karena baginya yang terpenting adalah tugasnya tersebut selesai. AR juga mengaku walaupun sering kali diberikan pekerjaan yang banyak ia berusaha tetap mengerjakan sebisanya selama masih sesuai dengan tugas pekerjaannya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan berinisial RF yang dilakukan pada hari Senin, 6 Januari 2020 menyatakan bahwa gaji yang didapatkan kurang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan, serta banyaknya pekerjaan yang diberikan dengan waktu yang singkat. RF mengaku sering kali terlambat dalam mengerjakan tugas sehingga pekerjaan akan tertumpuk. RF memilih menyerahkan pekerjaannya diberikan karyawan lain. RF mengaku tidak dapat bekerja dengan teliti sehingga memerlukan bantuan orang lain untuk membantu menyelesaikan pekerjaannya. RF juga beralasan menumpuk pekerjaan dikarenakan waktu yang diberikan kurang sehingga mengakibatkan tidak dapat bekerja dengan maksimal. Senada dengan hal itu, karyawan berinisial L menyatakan bahwa mengerjakan beberapa pekerjaan sekaligus tetapi waktu yang diberikan kurang mengakibatkan kinerjanya tidak baik.

Sementara itu, hasil wawancara pada Senin, 6 Januari 2020 di kantor CV. Bermuda kepada karyawan berinisial NS menyatakan sering kali melakukan kesalahan dikarenakan kurang paham dengan pekerjaan yang diberikan dan merasa malu untuk bertanya. NS menyatakan tidak dapat menerima dan mengerjakan banyak pekerjaan karena tidak dapat fokus. Oleh karena itu, NS mengatakan bahwa sulit untuk bersikap inisiatif dalam memulai atau menerima pekerjaan karena merasa ragu tidak dapat menyelesaikannya.

Berdasarkan hasil wawancara, permasalahan dalam perusahaan CV Bermuda Berau adalah kinerja karyawan yang tidak baik khususnya karyawan baru yang mayoritasnya adalah generasi milenial. Kemudian, peneliti melakukan survey kepada karyawan CV Bermuda Berau untuk mengetahui kinerja karyawan. Survey dibuat berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2017) dan diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Survei Kinerja pada Karyawan Milenial CV Bermuda Berau**

No.	Pernyataan	F	Ya Presentase	F	Tidak Presentase
1.	Bekerja sesuai SOP	27	38%	44	62%
2.	Bekerja dengan teliti	35	49%	36	51%
3.	Memiliki inisiatif	31	44%	40	56%
4.	Banyak berkontribusi untuk kemajuan perusahaan	32	47%	39	53%
5.	Bekerja tepat waktu	26	36%	45	64%
6.	Mampu mengerjakan pekerjaan dengan jumlah yang banyak	25	35%	46	65%
7.	Berpengalaman	34	48%	37	52%
8.	Tanggap	26	36%	45	64%
9.	Menerima pekerjaan apapun yang diberikan	27	38%	44	62%
10.	Bertanggung jawab	31	44%	40	56%
	<b>Rata-rata</b>	<b>29</b>	<b>40%</b>	<b>42</b>	<b>60%</b>

Sumber Data: Data diolah (2020)

Dalam penelitian ini kinerja memiliki empat aspek yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2017) yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan penulis untuk mengetahui kinerja pada karyawan milenial CV Bermuda Berau diperoleh hasil bahwa permasalahan paling signifikan yang terdapat pada aspek kualitas kerja yaitu mayoritas karyawan tidak bekerja sesuai dengan SOP. Kemudian, pada aspek kuantitas mayoritas karyawan tidak bekerja dengan tepat waktu. Lalu, pada aspek pelaksanaan tugas menunjukkan bahwa mayoritas karyawan tidak tanggap saat bekerja. Selanjutnya, pada aspek tanggung jawab menunjukkan bahwa mayoritas karyawan tidak selalu menerima pekerjaan yang diberikan. Secara keseluruhan menunjukkan bahwa hanya sekitar 40% karyawan memiliki kinerja yang baik sehingga hal menunjukkan bahwa kinerja karyawan milenial CV Bermuda Berau tergolong rendah.

Berdasarkan hasil penelitian awal menunjukkan bahwa mayoritas karyawan yaitu 42 (60%) tidak memiliki kinerja yang baik sehingga perlu diteliti faktor apa saja yang memengaruhi kinerja pada karyawan milenial CV Bermuda Berau. Mathis dan Jackson (2006) menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja meliputi kinerja karyawan individual, hubungan individual dan organisasi, retensi sumber daya manusia dan kepuasan kerja.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah faktor individu (Payaman, 2011). Faktor individu adalah kemampuan dan semangat seseorang dalam melakukan pekerjaan. Kemampuan seseorang dalam bekerja dalam menghadapi berbagai hambatan akan berpengaruh pada hasil kinerja karyawan.



Senada dengan itu, seseorang yang memiliki gairah atau semangat terhadap minat (*passion*) dan ketekunan usaha (*perseverance*) disebut dengan kegigihan. Adapun kegigihan berkaitan juga dengan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2006) yaitu faktor kinerja individual yang merupakan faktor utama yang memengaruhi bagaimana individu yang ada bekerja meliputi kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi. Sehingga sesuai dengan aspek kegigihan yaitu ketekunan usaha yang menurut Duckworth (2009) yaitu sejauh mana orang akan berusaha keras dalam menghadapi tantangan. Kemudian, faktor kinerja yaitu retensi sumber daya manusia yang merupakan upaya untuk mempertahankan karyawan telah menjadi persoalan utama dalam banyak organisasi. Karyawan yang memiliki kegigihan mampu bertahan lama dalam perusahaan maupun pekerjaan mana pun.

Duckworth (2016) mengartikan bahwa kegigihan merupakan karakter yang ditunjukkan melalui perilaku untuk mempertahankan ketekunan dan semangat dalam mencapai tujuan jangka panjang yang diharapkan. Semangat terhadap minat (*passion*) adalah seberapa konsisten usaha seseorang untuk menuju suatu arah. Konsistensi minat dapat terlihat dari minat dan tujuan seseorang yang tidak mudah berubah, tidak mudah teralihkan dengan ide atau minat atau tujuan lain dan tetap pada tujuan utamanya. Ketekunan usaha (*perseverance*) adalah seberapa keras seseorang berusaha untuk mencapai tujuan serta berapa lama seseorang dapat mempertahankan usaha. Ketekunan usaha dapat dilihat dari perilaku yang rajin atau pekerja keras, bertahan dalam menghadapi rintangan dan tantangan serta bertahan

terhadap pilihannya. Menurut Duckworth (2016) orang dengan usia yang lebih dewasa memiliki kegigihan yang lebih tinggi dibandingkan dengan orang yang berusia lebih muda. Hal ini dikarenakan orang yang lebih tua memiliki pengalaman untuk menghadapi tantangan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada Senin, 6 Januari 2020 di kantor CV Bermuda Berau kepada karyawan berinisial AR menyatakan bahwa sedari awal memang memiliki minat bekerja di CV Bermuda Berau karena sesuai dengan pendidikan yang ia tempuh yaitu S1 kehutanan dimana ia bisa menerapkan bidang keilmuan yang telah ia capai. AR juga mengatakan bahwa walaupun ia masih karyawan kontrak ia yakin dan percaya dengan usaha yang ia lakukan mampu membuatnya menjadi karyawan tetap bahkan dengan jabatan yang lebih tinggi. Senda dengan hal itu, hasil wawancara dengan subjek berinisial RI pada Senin, 20 Desember 2021 di kantor CV Bermuda Berau selaku anak dari pemilik CV Bermuda Berau mengatakan bahwa ia bekerja di perusahaan ini karena berpikir harus belajar cara mengelola perusahaan karena suatu saat nanti pasti akan menggantikan posisi dari orang tuanya. RI juga mengatakan memiliki tujuan kelak untuk mengembangkan bidang kerja lain selain yang mampu dikerjakan CV Bermuda saat ini. RI bahkan berencana merubah CV menjadi PT dan membuat cabang atau anak perusahaan di beberapa Kabupaten maupun Kota.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan berinisial RF yang dilakukan pada hari Senin, 6 Januari 2020 di CV Bemuda Berau RF mengaku bahwa bisa bekerja di CV Bermuda Berau karena bantuan keluarga. RF mengaku terpaksa menerima pekerjaan di perusahaan ini karena tidak mendapatkan pekerjaan lain. RF

mengatakan pekerjaannya saat ini tidak sesuai dengan keinginannya sehingga berdampak pada kinerjanya. RF mengaku sering merasa malas dalam mengerjakan pekerjaannya. RF juga mengaku tidak memiliki ketahanan kerja yang baik dan susah belajar hal yang baru sehingga menyulitkan baginya untuk maksimal dalam bekerja.

Sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan pada Senin, 6 Januari 2020 di kantor CV Bermuda Berau kepada karyawan berinisial L yang menyatakan bahwa pekerjaan saat ini bukanlah impian L. Impian L adalah menjadi seorang polisi namun karena satu dan lain hal yang membuat impian L tidak terwujud sehingga sekarang bekerja di CV Bermuda Berau. Senada dengan hal itu, karyawan berinisial NS menyatakan bahwa NS tidak pernah berpikir bekerja di CV Bermuda Berau karena mendengar lowongan pekerjaan dari temannya sehingga NS bekerja di CV Bermuda Berau. Namun, seiring berjalannya waktu tuntutan pekerjaan yang diterima tidak sesuai dengan potensi yang dimiliki. NS merasa jenuh dan tertekan selama bekerja sehingga sering kali tidak bekerja secara maksimal dan tidak teliti dalam bekerja. NS mengaku merasa lelah dalam mengerjakan tugasnya dalam bekerja sehingga NS sering kali terlambat ataupun tidak masuk kerja.

Sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan pada Senin, 20 Desember 2021 di kantor CV Bermuda Berau kepada karyawan yang berinisial ET yang menyatakan bahwa setelah kurang lebih tiga tahun bekerja di perusahaan ini ET berkeinginan untuk bekerja di tempat lain namun karena masa pandemi dan susah mencari pekerjaan ET memilih untuk bertahan. ET Berkeinginan bekerja di tempat yang lebih santai dengan gaji yang sama atau bahkan lebih.

Hasil penelitian Suzuki, Tamesue, Asahi, dan Ishikawa (2015) menunjukkan bahwa kegigihan adalah prediktor yang kuat untuk penilaian kinerja. Individu dengan kegigihan yang tinggi akan lebih tekun dalam bekerja, tidak mudah menyerah jika mengalami kegagalan, bahkan dapat menjadikan kegagalan sebagai cambuk untuk semakin berusaha mencapai tujuan. Berdasarkan hasil survey yang dilakukan peneliti mengenai kegigihan pada karyawan milenial CV Bermuda Berau diperoleh hasil bahwa:

**Tabel 2. Hasil Survei Kegigihan pada Karyawan Milenial CV Bermuda Berau**

No	Pernyataan	Ya		Tidak	
		F	Presentase	F	Presentase
1.	Minat yang tidak berubah	34	48%	37	52%
2.	Tidak tertarik dengan pekerjaan lain	19	27%	52	73%
3.	Tidak terpengaruh orang lain	32	45%	39	55%
4.	Memiliki loyalitas pada perusahaan	27	38%	44	62%
5.	Fokus pada tujuan	40	56%	31	44%
6.	Pekerjaan saat ini merupakan impian	18	26%	53	74%
7.	Tidak merasa malas saat bekerja	28	39%	43	61%
8.	Pekerja keras	40	56%	31	44%
9.	Ingin bekerja dalam perusahaan dalam jangka waktu yang lama	40	56%	31	44%
10	Telah mencapai tujuan berkat kerja keras	55	77%	16	23%
<b>Rata-rata</b>		<b>33</b>	<b>47%</b>	<b>38</b>	<b>53%</b>

Sumber Data: Data diolah (2020)

Dalam penelitian ini kegigihan memiliki dua aspek yang dikemukakan oleh Duckworth (2016) yaitu konsistensi minat dan ketekunan usaha. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan penulis untuk mengetahui kegigihan pada karyawan milenial CV Bermuda Berau diperoleh hasil bahwa permasalahan paling signifikan yang

terdapat dalam aspek konsistensi minat yaitu mayoritas karyawan tertarik bekerja di tempat lain. Kemudian, pada aspek ketekunan usaha yaitu mayoritas karyawan menyatakan pekerjaan saat ini bukanlah impian mereka. Berdasarkan hasil penelitian awal kegigihan menunjukkan bahwa dari 71 karyawan, sebanyak 33 karyawan (47%) memiliki kegigihan yang tinggi dan 38 karyawan (53%) memiliki kegigihan yang rendah sebagai salah satu aspek yang memengaruhi kinerja.

Selain kegigihan dari hasil wawancara yang dilakukan kepada WE selaku manajer menyatakan bahwa faktor lain yang memengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Hasil wawancara dengan karyawan berinisial NS, AR, dan RF juga menunjukkan adanya ketidakpuasan kerja. Menurut Mathis dan Jackson (2006) kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja.

Robbins dan Judge (2015) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negatif. Kepuasan kerja penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah untuk mencapai kematangan psikologis dan akan menjadi frustrasi yang menyebabkan karyawan akan senang melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah atau bosan, emosi tidak stabil, sering absen dan mengakibatkan turunnya kinerja dan sebaliknya (Strauss & Sayles, 1992),

Kepuasan kerja akan tercapai apabila kebutuhan karyawan terpenuhi melalui pekerjaan. Dimana kepuasan kerja merupakan emosi yang senang atau emosi positif

yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman seseorang. Dengan kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja (Damayanti, Agustina & Afriyadi, 2018).

Sesuai dengan penelitian Half (2008) bahwa untuk merekrut dan mempertahankan karyawan generasi milenial memerlukan pembentukan budaya baru yang membuat para milenial merasa puas dalam pekerjaan sangatlah penting sehingga mereka mau terlibat dalam setiap urusan pekerjaan. Pasalnya, tenaga kerja milenial memiliki harapan bagi tempat kerja mereka. Mereka berharap bisa mendapatkan perasaan terjamin dari perusahaan, perusahaan mengapresiasi karyawan, perusahaan mampu menawarkan gaji yang kompetitif serta karyawan mendapatkan keseimbangan waktu bekerja dan kehidupan pribadi, supervisor berkomunikasi secara terbuka dan jujur. Ghiselli dan Brown (As'ad, 2002.) menyatakan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja karyawan dengan umur karyawan. Karyawan yang berumur di antara 25 tahun sampai 34 tahun dan umur 40 tahun sampai 45 tahun adalah merupakan umur-umur yang bisa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada Senin, 6 Januari 2020 di kantor CV. Bermuda Berau dengan subjek AR yang mengatakan bahwa tidak mendapatkan gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan AR merasa dengan banyaknya proyek yang dikerjakan ia merasa gaji dan bonus yang didapatkan harus lebih besar. Selain itu, AR mengatakan tidak mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan potensinya dengan alasan atasan dan rekan kerjanya tidak membantunya dalam menghadapi kesulitan-kesulitan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada Senin, 6 Januari 2020 di kantor CV Bermuda Berau dengan subjek RF yang menyatakan bisa bekerja di perusahaan tersebut atas bantuan keluarganya. RF mengaku bahwa tidak semangat dalam bekerja karena merasa tidak memiliki potensi yang dapat meningkatkan kariernya dalam bekerja. RF yang baru bekerja selama satu tahun merasa tidak puas dalam pekerjaannya saat ini karena rekan kerjanya tidak membimbingnya dalam bekerja. RF juga mengaku gaji yang ia dapatkan naik lebih cepat mungkin dikarenakan pertemanan pemilik perusahaan dengan keluarganya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada Senin, 6 Januari 2020 di kantor CV Bermuda Berau dengan subjek NS mengatakan bahwa sedang berada dititik jenuh dalam bekerja. NS mengatakan pekerjaannya saat ini tidak membuatnya menjadi berkembang. Selain itu, NS mengaku tidak mendapatkan gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. NS berkeinginan untuk mencari pekerjaan yang lain sehingga mendapatkan gaji yang lebih sesuai.

Sementara itu, hasil wawancara yang dilakukan pada Senin, 20 Desember 2021 di kantor CV Bermuda Berau dengan subjek ET yang menyatakan walaupun ia sudah bekerja kurang lebih tiga tahun gaji yang ET dapatkan masih terasa kecil dikarenakan hanya sesuai dengan UMK Kabupaten Berau padahal ia mengaku ikut membantu mengerjakan proyek yang terbilang besar dengan beban kerja yang berat yang mengharuskan ia sering kali tidak pulang selama beberapa minggu bahkan hingga beberapa bulan sehingga sering kali merasa stres dan membuat ET sempat ingin mencari pekerjaan lain namun ET merasa yakin dan mampu menghadapi berbagai macam persoalan yang ia buktikan dengan sudah bekerja hingga 3 tahun.

Selain itu, hasil wawancara yang dilakukan pada Senin, 20 Desember 2021 di kantor CV Bermuda Berau dengan subjek AS juga menyatakan beban kerja yang diterima saat akhir tahun dimana beberapa proyek harus selesai dengan tepat waktu membuat ia merasa stres dan terburu-buru sehingga pekerjaan yang ada terasa tidak diselesaikan dengan optimal. AS merasa pembagian pekerjaan dengan karyawan lain tidak merata sehingga beban kerja yang ia terima menjadi berat.

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan peneliti mengenai kepuasan kerja pada karyawan milenial CV Bermuda Berau diperoleh hasil bahwa:

**Tabel 3. Hasil Survei Kepuasan Kerja pada Karyawan Milenial CV Bermuda Berau**

No	Pernyataan	Ya		Tidak	
		F	Presentase	F	Presentase
1.	Puas dengan pekerjaan saat ini	21	29%	50	71%
2.	Pekerjaan saat ini menarik	52	73%	19	27%
3.	Puas dengan gaji yang diberikan	9	13%	62	87%
4.	Gaji sesuai dengan beban kerja	10	14%	61	86%
5.	Perusahaan memberikan kesempatan promosi jabatan	21	29%	50	71%
6.	Perusahaan adil dalam memberi promosi jabatan	16	22%	55	78%
7.	Komunikasi dengan atasan terjalin dengan baik	43	61%	28	39%
8.	Atasan membantu saat ada masalah	30	42%	41	58%
9.	Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik	41	58%	30	42%
10.	Rekan kerja membantu pekerjaan	28	39%	43	61%
<b>Rata-rata</b>		<b>27</b>	<b>38%</b>	<b>44</b>	<b>62%</b>

Sumber data: Data diolah (2020)

Dalam penelitian ini kepuasan kerja memiliki lima aspek yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2015) yaitu kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap gaji, kesempatan promosi, kepuasan terhadap supervisi atasan, dan kepuasan terhadap rekan kerja. Berdasarkan hasil survei kepada karyawan



milennial CV Bermuda Berau diperoleh hasil permasalahan paling signifikan yang terdapat pada aspek kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri menunjukkan bahwa mayoritas karyawan tidak puas dengan pekerjaan saat ini. Kemudian, pada aspek kepuasan terhadap gaji mayoritas karyawan tidak puas dengan gaji yang diberikan. Selanjutnya, pada aspek kesempatan promosi mayoritas karyawan merasa perusahaan tidak adil dalam memberikan promosi jabatan. Lalu, pada aspek kepuasan terhadap supervisi atasan mayoritas karyawan merasa atasan tidak membantu saat ada masalah. Kemudian, pada aspek kepuasan terhadap rekan mayoritas karyawan merasa rekan kerja mereka tidak membantu pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian awal kepuasan kerja menunjukkan bahwa dari 71 karyawan, sebanyak 27 karyawan (38%) puas dalam pekerjaan dan 44 karyawan (62%) tidak mendapatkan kepuasan kerja. maka berdasarkan hasil penelitian awal ini sebagian besar karyawan 44 (62%) tidak mendapatkan kepuasan kerja sebagai salah satu aspek yang memengaruhi kinerja.

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini yaitu oleh Artadi (2015) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari. Hasil penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Merapi Agung Lestari. Penelitian oleh Tiara dan Rostiana (2018) dengan judul Peran Kualitas Kehidupan Kerja dan Kegigihan Terhadap Keterkaitan Kerja Pada Generasi Milennial di Industri Perbankan. Hasil Penelitian ini menunjukkan ada peranan dari kegigihan dan kualitas kehidupan kerja terhadap keterkaitan kerja pada generasi milenial dalam industri perbankan. Hal ini berarti

semakin tinggi kegigihan seseorang maka semakin tinggi keterikatan kerja yang dimilikinya dan semakin tinggi kualitas kehidupan kerja seseorang maka semakin tinggi juga keterikatan kerjanya.

Berdasarkan uraian di atas meskipun telah ada penelitian yang berkaitan dengan variabel kegigihan, kepuasan kerja dan kinerja namun belum ada penelitian dengan judul yang sama. Beberapa penelitian yang telah dilakukan di atas menggunakan variabel maupun subjek penelitian yang berbeda. Robbins, Stephen dan Timothy (2008) memberikan ulasan dan pemeriksaan ulang hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja. Hubungan potensial antara kepuasan dan kinerja merupakan penelitian yang sudah terbilang lama. Lebih lanjut, Robbins, Stephen dan Timothy (2008) menjelaskan jika perlu adanya inovasi dalam penelitian kepuasan-kinerja dengan melibatkan variabel lain yang dapat dijadikan rekonseptualisasi dalam menjawab fenomena yang lebih terbaharui. Oleh karena itu, penulis menambahkan kegigihan sebagai variabel lain yang dijadikan rekonseptualisasi dalam menjawab fenomena yang ada.

Berdasarkan dari rangkaian permasalahan yang diuraikan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul pengaruh kegigihan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan milenial CV Bermuda Berau.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan maka dapat diidentifikasi masalah penelitian yaitu:

1. Apakah ada pengaruh kegigihan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan milenial CV Bermuda Berau?
2. Apakah ada pengaruh kegigihan terhadap kinerja pada karyawan milenial CV Bermuda Berau?
3. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan milenial CV Bermuda Berau?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas sesuai dengan judul penelitian ini, maka tujuan penelitian ini terdiri dari:

1. Untuk mengetahui pengaruh kegigihan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan milenial CV Bermuda Berau.
2. Untuk mengetahui pengaruh kegigihan terhadap kinerja pada karyawan milenial CV Bermuda Berau.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan milenial CV Bermuda Berau.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi literatur dalam bidang psikologi industri dan organisasi yang berhubungan dengan kegigihan, kepuasan kerja dan kinerja. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman atau acuan untuk penelitian selanjutnya mengenai pengaruh kegigihan dan kepuasan kerja terhadap kinerja.

##### **2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi atau bahan masukan tambahan bagi perusahaan. Sebagai bahan pertimbangan untuk dapat meningkatkan aspek sumber daya manusia yang bisa meningkatkan kinerja karyawan, dan dapat memahami arti pentingnya kegigihan dan kepuasan kerja pada setiap karyawan, dalam tercapainya tujuan perusahaan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Profil Perusahaan CV Bermuda Berau**

##### **1. Profi Umum CV Bermuda Berau**

Nama Perusahaan : CV. Bermuda Berau

Bidang Jasa : *General Contractor* dan *Supplier*

Alamat : Jl. Tarap, Gg. Hibah, RT. VI, Kel. Sei Bedungun,  
Kec. Tanjung Redeb, Kab. Berau

Nomor Telepon : 081299234445

*Email* : cv.bermudaberau@gmail.com

##### **2. Sejarah Singkat CV Bermuda Berau**

Untuk ikut serta dan berperan dalam rehabilitasi nasional dan daerah serta menyelaraskan terhadap semangat otonomi daerah yang sedang berjalan maka CV Bermuda Berau hadir memberi pertimbangan dan pemecahan masalah, CV Bermuda Berau didirikan sejak tahun 2002 oleh sekelompok profesional di bidang reboisasi, pengelolaan daerah aliran sungai (DAS), inventarisasi tegakan tinggal (ITT), inventarisasi tegakan sebelum penebangan (ITSP), penataan areal kerja (PAK) dan lain-lain.

Bertolak dari kesamaan idealisme dan rasa kebersamaan dari beberapa tenaga ahli dari berbagai disiplin ilmu, yang berpengalaman dibidangnya masing-masing dan dengan maksud serta tujuan memberikan pelayanan jasa kepada masyarakat dan Pemerintah Republik Indonesia umumnya serta Pemerintah Kabupaten Berau

khususnya, maka dibentuklah suatu wadah kerjasama yang diberi nama CV Bermuda Berau.

CV Bermuda Berau selaku salah satu Perusahaan lokal yang berada dan berkembang di Kecamatan Tanjung Redeb Kabupaten Berau, Kalimantan Timur, dalam melaksanakan tugas yang telah dipercayakan selalu dilakukan secara profesional, dengan hasil pekerjaan memuaskan. Hal ini berkat mendapat dukungan dari tenaga ahli yang berdedikasi di bidangnya masing-masing.

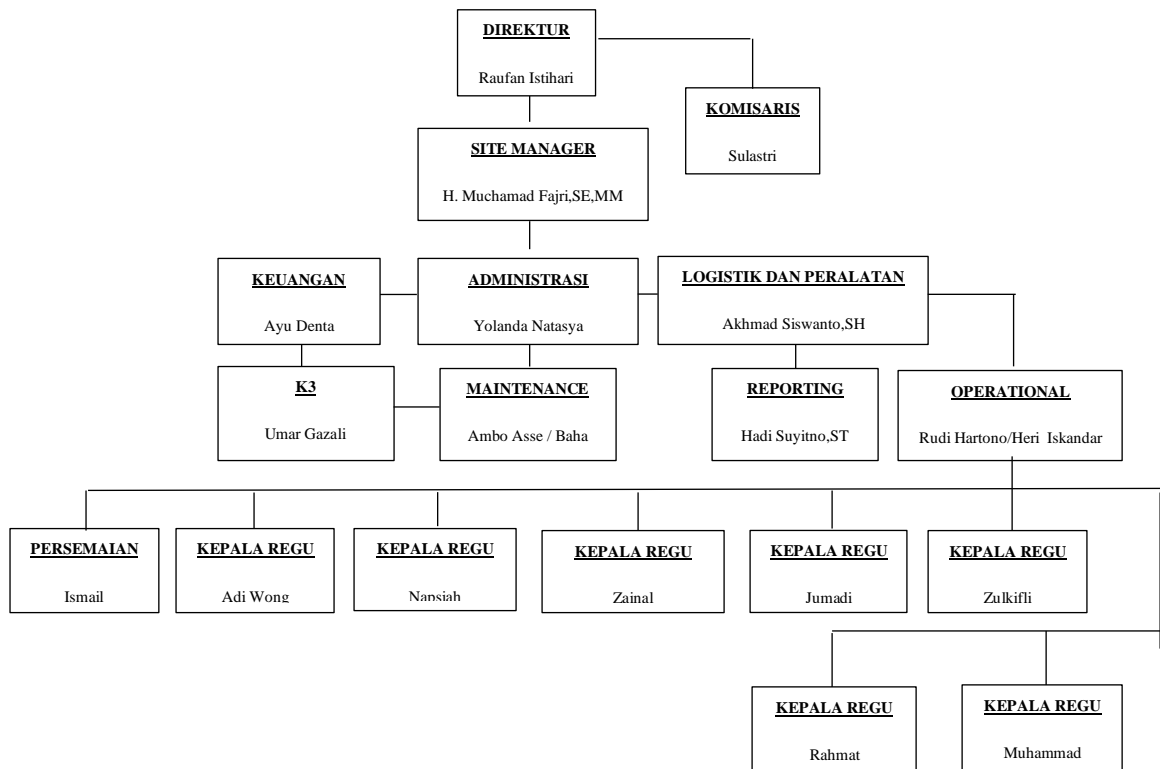
### **3. Struktur Organisasi CV Bermuda Berau**

Di dalam Perusahaan CV Bermuda Berau terdapat struktur organisasi yang terdiri dari:

- a. Direktur, merupakan orang yang ditunjuk dan dipilih sesuai dengan anggaran dasar atau ketentuan yang berlaku untuk memimpin dan mengendalikan perusahaan
- b. Komisaris, merupakan orang yang dipilih atau ditunjuk untuk mengawasi kegiatan suatu perusahaan atau organisasi
- c. *Site Manager*, merupakan seseorang yang mengemban tanggung jawab dalam perencanaan teknis serta mengatur berjalannya pekerjaan.
- d. Administrasi, merupakan wilayah kerja yang meliputi kegiatan mencatat, surat-menyurat, pembukuan ringan, ketik-mengetik, agenda, dan sebagainya yang bersifat teknis ketatausahaan.
- e. Keuangan, merupakan seseorang yang bertanggung jawab dalam urusan pengelolaan keuangan dan urusan akuntansi.
- f. Logistik dan perlengkapan, merupakan orang yang mengatur ketersediaan

barang di perusahaan.

- g. K3, merupakan bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun lokasi proyek
- h. *Maintenance*, merupakan seseorang yang bertanggung jawab dalam tindakan pemeliharaan, perbaikan maupun penjagaan komponen atau mesin
- i. *Reporting*, merupakan orang yang memberikan informasi mengenai apa yang telah dilakukan dalam sebuah kegiatan sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban.
- j. *Operational*, merupakan seseorang yang bertanggung jawab dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi dan mengelola potensi risiko agar bisa ditekan dan tidak terjadi.
- k. Persemaian, merupakan orang yang bertanggung jawab untuk tempat atau areal kegiatan memproses benih menjadi bibit atau semai yang siap ditanam di lapangan.
- l. Kepala regu, merupakan seseorang yang bertugas memimpin dan mengarahkan kegiatan fungsi pelaksana atau operator bagiannya agar sesuai dengan prosedur serta kebijakan yang telah ditetapkan.



**Gambar 1. Struktur Organisasi CV Bermuda Berau**

## B. Kinerja

### 1. Definisi Kinerja

Teori kinerja merupakan salah satu *applied theory* dari teori manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Mangkunegara. Menurut Mangkunegara (2017) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.



Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya. Sementara itu, Mathis dan Jackson (2006) mengartikan kinerja pada dasarnya merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan dan kinerja karyawan adalah yang memengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.

Menurut Fahmi (2016) kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Sementara itu, Drucker (Yahya, 2013) mengartikan kinerja adalah tingkat prestasi atau hasil nyata yang dicapai dipergunakan untuk memperoleh suatu hasil positif.

Menurut Uno dan Lamatenggo (2012) kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Sementara itu, Hasibuan (2012) mengartikan Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Lebih lanjut, Hasibuan mengungkapkan bahwa kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan serta penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta pekerja.

Sedarmayanti (2011) menyatakan kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang memiliki arti sebagai hasil kerja seorang pegawai atau pekerja,

sebuah proses manajemen yang mana hasil kerja tersebut harus memiliki sebuah bukti konkret yang juga dapat diukur.

Berdasarkan definisi kinerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seseorang, yang dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitasnya, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan bersama.

## **2. Aspek-Aspek Kinerja**

Mangkunegara (2017) mengungkapkan kinerja terdiri dari empat aspek yaitu:

### **a. Kualitas Kerja**

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan, dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

### **b. Kuantitas Kerja**

Seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing. Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

**c. Pelaksanaan Tugas**

Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. Memiliki pengalaman, kemampuan bekerja sama, pemahaman tugas, efektivitas dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya, serta keahlian dalam menjalankan tugas, inisiatif dan kepedulian terhadap tugas.

**d. Tanggung Jawab**

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan juga perilaku kerjanya setiap hari.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa aspek kinerja yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

**3. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja**

Mangkunegara (2017) menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah:

**a. Faktor kemampuan (*ability*)**

Secara psikologis kemampuan (*ability*) dan kemampuan reality (*knowledge dan skill*) artinya pegawai dengan IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

**b. Faktor motivasi**

Motivasi berbentuk sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Mathis dan Jackson (2006) juga menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan meliputi:

**a. Kinerja Karyawan Individual**

## 1) Faktor Kinerja Individual

Tiga faktor utama yang memengaruhi bagaimana individu yang ada bekerja meliputi: kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi.

## 2) Motivasi Individual

Motivasi adalah keinginan dalam diri seorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. konsep ekuitas dan harapan menunjukkan bahwa motivasi bersifat kompleks dan pribadi, tetapi strategi dan taktik. Manajerial harus komprehensif agar dapat menyampaikan ekuitas dan harapan individu.

**b. Hubungan Individual dan Organisasi**

Karena kondisi ekonomi jangka panjang sebagian besar organisasi mendasarkan pada usaha para karyawan yang memiliki kapabilitas yang sesuai dan motivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, organisasi yang telah berulang kali berhasil menunjukkan bahwa hubungan individual benar-benar berarti dan harus diatur dengan efektif.

**c. Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi**

Ketidakpuasan kerja muncul ketika harapan seseorang tidak terpenuhi. Interaksi individu dan pekerjaan menentukan tingkat kepuasan atau ketidakpuasan kerja dan komitmen organisasi. Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan atau berkomitmen terhadap organisasi memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk meninggalkan organisasi, mungkin lewat ketidakhadiran atau perputaran secara permanen.

**d. Retensi Sumber Daya Manusia**

Upaya untuk mempertahankan karyawan telah menjadi persoalan utama dalam banyak organisasi. Mudah-mudahan, dengan perputaran yang lebih rendah, setiap individu yang dipelihara berarti berkurangnya satu orang yang harus direkrut, diseleksi, dan dilatih. Selain itu, kinerja organisasi dan individual ditingkatkan dengan kontinuitas karyawan yang mengetahui pekerjaan, rekan kerja, layanan dan produk organisasi mereka, serta pelanggan perusahaan tersebut.

Sedangkan menurut Payaman (2011) mengatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain:

**a. Faktor Individu**

Faktor individu adalah kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan menjadi dua golongan, yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.

**b. Faktor Dukungan Organisasi**

Dalam melaksanakan tugasnya, karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut adalah dalam bentuk, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pengorganisasian, kenyamanan lingkungan kerja serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberikan kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut.

**c. Faktor Dukungan Manajemen**

Kinerja perusahaan dan kinerja orang juga sangat bergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pemimpin, baik dengan membangun hubungan industrial dan sistem kerja yang aman dan harmonis maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja antara lain faktor kemampuan, faktor motivasi, kinerja karyawan individual, hubungan individual dan organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi, retensi sumber daya manusia, faktor dukungan individu, faktor dukungan organisasi dan faktor dukungan manajemen.

Variabel kegigihan termasuk dalam faktor yang memengaruhi kinerja yang dikemukakan oleh Payaman (2011) yaitu faktor individual yang merupakan faktor

utama yang memengaruhi bagaimana individu yang ada bekerja meliputi kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi. Senada dengan itu, seseorang yang memiliki gairah atau semangat terhadap minat (*passion*) dan ketekunan usaha (*perseverance*) disebut dengan kegigihan. Sementara itu, pada variabel kepuasan kerja menurut Mathis dan Jackson (2006) merupakan salah satu faktor lain yang memengaruhi kinerja.

## **C. Kegigihan**

### **1. Definisi Kegigihan**

Duckworth (2016) mengartikan bahwa kegigihan merupakan karakter yang ditunjukkan melalui perilaku untuk mempertahankan ketekunan dan semangat dalam mencapai tujuan jangka panjang yang diharapkan. kegigihan terkait tetapi berbeda dengan kebutuhan akan berprestasi. Individu yang memiliki kegigihan yang tinggi tidak mudah beralih dari tujuan mereka (Duckworth & Quinn, 2009).

Menurut Hochanadel dan Finamore (2015) kegigihan adalah salah satu ciri khas untuk membantu seseorang mengubah persepsi bahwa penentu keberhasilan atau kesuksesan bukan hanya dari kecerdasan. Kegigihan adalah bagaimana seseorang dapat mencapai tujuan jangka panjang dengan mengatasi hambatan dan tantangan. Sementara itu, menurut Triadityo (2012) kegigihan adalah kondisi dimana seseorang mempunyai semangat melakukan pekerjaan lebih baik dan mencapai hasil yang maksimal.

Menurut Perkins dan Gough (dalam Christensen & Knezek, 2014) menggambarkan kegigihan tidak hanya memiliki ketahanan dalam menghadapi kegagalan, tetapi juga memiliki komitmen yang mendalam bahwa individu akan tetap setia selama bertahun-tahun atau waktu yang lama

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kegigihan adalah ketahanan dan semangat untuk mencapai tujuan jangka panjang. Individu yang memiliki kegigihan akan berusaha untuk mengejar tujuannya yang telah ditentukan dengan tetap berusaha dan konsisten terhadap pilihannya.

## **2. Aspek-aspek Kegigihan**

Duckworth (2016) mengidentifikasi dua aspek dalam kegigihan yakni konsistensi minat dan ketekunan usaha. Penjelasan masing-masing aspek adalah sebagai berikut:

### **a. Konsistensi minat**

Aspek ini mengacu pada kecenderungan individu untuk bertahan pada keinginan yang sama dalam jangka waktu yang panjang. Orang yang memiliki konsistensi minat yang tinggi tidak mengubah tujuan yang telah ditetapkan, tidak mudah teralihkan perhatiannya, dan mempertahankan minat dalam waktu jangka panjang.

### **b. Ketekunan usaha**

Aspek ini berkaitan dengan sejauh mana orang akan berusaha keras dalam menghadapi tantangan. Ketahanan dalam berusaha yang tinggi menunjukkan adanya kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan atau urusan yang sedang dikerjakan. Orang yang gigih dalam berusaha tidak



takut menghadapi tantangan dan rintangan, rajin, pekerja keras, dan berusaha mencapai tujuan jangka panjang.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa aspek kegigihan terdiri dari konsistensi minat dan ketekunan usaha.

### **3. Faktor-faktor yang memengaruhi Kegigihan**

Menurut Duckworth (2016) faktor-faktor yang berhubungan dengan kegigihan adalah sebagai berikut:

#### **a. Pendidikan**

Sebagai orang yang lebih berpendidikan memiliki kegigihan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang kurang berpendidikan pada usia yang sama.

#### **b. Usia**

Diartikan dengan orang dengan usia yang lebih dewasa memiliki kegigihan yang lebih tinggi dibandingkan dengan orang yang berusia lebih muda. Hal ini dikarenakan orang yang lebih tua memiliki pengalaman untuk menghadapi tantangan.

#### **c. Konsistensi**

Berhubungan dengan pilihan untuk berpindah karier pada seseorang. Orang yang memiliki konsistensi, usia dan pendidikan tinggi 35% lebih kecil kemungkinannya berpindah karier.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang berhubungan dengan kegigihan meliputi pendidikan, usia dan konsistensi.

## **D. Kepuasan Kerja**

### **1. Definisi Kepuasan Kerja.**

Teori kepuasan merupakan salah satu *applied theory* dari teori manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Mangkunegara. Menurut Mangkunegara (2017) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Mangkunegara (2017) menjelaskan kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Robbins dan Judge (2015) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negatif. Sementara itu, Hasibuan (2012) menjelaskan, kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya, situasi kerja, dan kerja sama antara pimpinan dengan karyawan (Hartatik, 2014).

Menurut Rivai (2013) menjelaskan kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Senada dengan hal itu, Luthans (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu emosi yang merupakan respon terhadap situasi kerja, sehingga kepuasan kerja tidak dapat dilihat namun bisa dirasakan dan akan tercermin dalam sikap seperti semakin loyal pada organisasi, bekerja dengan maksimal, dan mematuhi peraturan yang dibuat dalam organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli di atas, kepuasan kerja merupakan sikap seorang karyawan yang menggambarkan perasaan senang atau tidak senang dalam pekerjaannya.

## **2. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja**

Robbins dan Judge (2015) mengungkapkan terdapat sejumlah aspek-aspek kepuasan kerja, yaitu:

### **a. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri**

Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan sejauh mana tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk maju atau belajar, dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan serta menerima tanggung jawab selama kerja.

### **b. Kepuasan terhadap gaji**

Gaji adalah sejumlah upah yang diterima dan tingkat ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibanding orang lain dalam organisasi. Gaji merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Uang tidak

hanya membantu orang untuk memenuhi kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan untuk tingkat yang lebih tinggi. Karyawan melihat gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan.

**c. Kesempatan promosi**

Kesempatan promosi merupakan suatu kesempatan untuk maju dalam organisasi. Dengan strategi perataan organisasi dan pemberian wewenang, promosi dalam pengertian tradisional, yang berarti menapaki tangga kesuksesan dalam perusahaan.

**d. Kepuasan terhadap supervisi atasan**

Karyawan merasa memiliki atasan yang mampu memberikan bantuan teknis dan motivasi.

**e. Kepuasan terhadap rekan kerja**

Ini merupakan tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial. Rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang kuat dapat menjadi pendukung, pemberi kenyamanan, penasihat, dan pemberi bantuan pada anggota individu.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa aspek kepuasan kerja yaitu kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap gaji, kesempatan promosi, kepuasan terhadap supervisi atasan, dan kepuasan terhadap rekan kerja.

### **3. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut Rivai (2013), kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

#### **a. Faktor intrinsik**

Merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat kerjanya di antaranya adalah anggaran tenaga kerja, golongan, kompensasi dan umur.

#### **b. Faktor ekstrinsik**

Faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan yang antara lain terdiri dari kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, dan pendidikan

Ghiselli dan Brown (dalam As'ad, 2002) mengemukakan beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

#### **a. Kedudukan atau posisi**

Secara umum orang beranggapan bahwa karyawan yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi (jabatan lebih tinggi) akan merasa lebih puas dari pada karyawan yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah (jabatan lebih rendah). Menurut beberapa penelitian, anggapan tersebut tidak selalu benar, akan tetapi perubahan tingkat pekerjaan karyawan akan memengaruhi kepuasan kerja. Seorang karyawan yang naik ke jabatan yang lebih tinggi cenderung akan menjadi lebih puas dengan pekerjaannya.

**b. Umur**

Dinyatakan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja karyawan dengan umur karyawan. Karyawan yang berumur di antara 25 tahun sampai 34 tahun dan umur 40 tahun sampai 45 tahun adalah merupakan umur-umur yang bisa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan.

**c. Kompensasi finansial dan jaminan sosial**

Masalah kompensasi finansial dan jaminan sosial berpengaruh terhadap kepuasan kerja. kompensasi finansial yang diberikan secara adil dan layak akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan. Selain kompensasi finansial atau kompensasi yang adil, jaminan sosial juga perlu diberikan untuk memenuhi kebutuhan sosial karyawan agar karyawan lebih merasa puas terhadap pekerjaannya.

**d. Mutu pengawasan**

Hubungan antara karyawan dan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja (*sense of belonging*).

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja antara lain faktor intrinsik, faktor ekstrinsik, kedudukan atau posisi, umur, kompensasi finansial dan jaminan sosial, dan mutu pengawasan.

## **E. Generasi Milenial**

### **1. Definisi Generasi Milenial**

Generasi millennial menurut Naimovska (dalam Sugianto, 2018) adalah generasi yang lahir pada tahun 1980 sampai 2000 atau berusia 22-42 tahun. Bursch (dalam Subandowo, 2017) menyatakan bahwa generasi millennial diidentifikasi sebagai generasi yang paling beragam dalam sifat, perilaku, dan kultur selain itu generasi millennial juga akan sangat mewarnai keragaman di tempat kerja. Sementara itu, menurut Kapoor & Solomon (dalam Amin & Rahmiati, 2018) generasi millennial selalu ingin menghubungi atasan mereka termasuk lewat email dan pesan. Generasi ini juga cenderung bersikap spontan, interaktif dan juga ingin didengar, oleh karena itu gaya kepemimpinan yang efektif adalah kolaboratif, tidak hirarkis, dan transparan. Transparansi sangat penting untuk membangun dan membina hubungan antara pihak manajemen dengan karyawan saat ini.

Berdasarkan penjelasan di atas, menunjukkan bahwa generasi milenial adalah sekelompok individu yang lahir pada kisaran tahun 1980 hingga awal tahun 2000, dimana generasi milenial tumbuh pada era teknologi dan komunikasi *online*. Generasi ini lebih fleksibel terhadap hal-hal yang baru dan segala kemungkinan yang akan terjadi, dalam hal pekerjaan generasi milenial menaruh harapan yang tinggi dan mencari arti pekerjaan mereka.

### **2. Karakteristik Generasi Milenial**

Menurut Kapoor & Solomon (dalam Amin & Rahmiati, 2018) beberapa karakteristik generasi milenial diantaranya:

- a. Mempunyai keinginan untuk memimpin, dan sangat memperhatikan profesionalisme.
- b. Dapat melakukan beberapa hal, selalu mencari tantangan kreatif dan memandang kolega sebagai sumber yang dapat meningkatkan pengetahuan mereka. Mereka membutuhkan tantangan untuk mencegah kebosanan.
- c. Mereka membutuhkan keseimbangan dan fleksibilitas dalam berkerja, serta *work-life balance*.
- d. Milenial tidak segan untuk meninggalkan pekerjaan mereka bila hal itu tidak membuatnya bahagia.

Selain itu, Faisal (2017) menyimpulkan lima karakteristik generasi milenial diantaranya:

**a. Komunal**

Generasi milenial memiliki sifat komunal mereka tidak dapat hidup sendiri mereka harus berkerumun hidup dalam satu lingkungan komunal yang saling berinteraksi saling mendukung satu sama lain serta perasaan memiliki yang kuat diantara kelompok.

**b. Sederhana**

Kesederhanaan generasi milenial terletak pada cita-cita dan rangkaian hidup dengan membuat rencana hidup yang sederhana atau tidak ambisius sehingga generasi millennial lebih fleksibel dalam mengambil keputusan dan lebih mengambil banyak waktu untuk mengeksplorasi hal baru untuk dicoba.



**c. *Naive Personality***

Generasi milenial dalam pertemanan sangat menghargai nilai-nilai ketulusan dan kesetiaan, lalu dalam keluarga juga sangat menghargai nilai pengabdian dan pengorbanan.

**d. *Into values***

*Into values* dalam hal ini terlihat dari berbagai aktivitas generasi milenial sehari-hari yang sifatnya *virtue*, kearifan, dan *religious wisdom* masih sangat kuat.

**e. Mementingkan Keluarga**

Generasi milenial sangat mementingkan keluarga, kebahagiaan dalam keluarga memiliki bobot yang besar bagi generasi milenial di era globalisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan karakteristik-karakteristik generasi milenial antara lain mempunyai keinginan untuk memimpin, dapat melakukakn beberapa hal, membutuhkan keseimbangan, tidak segan meninggalkan pekerjaan, komunal, sederhana, *naive personality*, *into values*, dan mementingkan keluarga.

**F. Kerangka Pemikiran**

Generasi milenial adalah generasi terbesar dalam sejarah dengan sekitar 79,8 juta anggota, melebihi jumlah generasi *Baby Boomers* (Robert Half International, 2008). Apabila diperhatikan generasi milenial memiliki karakteristik yang berbeda-beda tergantung di mana ia dibesarkan, strata ekonomi dan sosial keluarganya. Namun secara keseluruhan, kita dapat melihat bahwa generasi milenial itu sangat

terbuka pola komunikasinya dibandingkan generasi-generasi sebelumnya. Dengan karakteristik tersebut, diharapkan angkatan kerja milenial pada era industri 4.0 dapat lebih kompetitif dan produktif dalam menghadapi permasalahan global. Pada kenyataannya generasi milenial memiliki tuntutan agar mempunyai jam kerja yang lebih mudah disesuaikan (*fleksibel*) karena karyawan yang memiliki jam kerja yang lebih *fleksibel* mampu mengelola tanggung jawab dalam kehidupannya, memberikan manfaat psikologis (mengurangi kecemasan dan stres), serta manfaat untuk organisasi atau perusahaan seperti meningkatkan, konsentrasi, loyalitas, motivasi, komitmen dan kinerja (Downe & Koekemoer, 2011).

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Hal ini menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya. Aspek-aspek kinerja yakni kualitas kerja, kuantitas kerja pelaksanaan kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Payaman (2011) juga menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan meliputi faktor individu, faktor dukungan organisasi dan faktor dukungan manajemen.

Menurut Wasermen dan Yamamura (2007) masuknya generasi milenial pada suatu perusahaan memiliki tuntutan tersendiri yang dapat memengaruhi produktivitas, motivasi, kinerja karyawan serta memunculkan masalah retensi dan *turnover*. Generasi milenial memiliki tuntutan agar mempunyai jam kerja yang lebih mudah disesuaikan (*fleksibel*) sebagai sumber kesejahteraannya. Selain itu, karakteristik lain yang ada pada generasi milenial dianggap penting yakni individu

yang memiliki ketekunan konsistensi dan ketahanan kerja agar mencapai tujuannya yakni kegigihan (Kultalahti & Vitala, 2014).

Akbag dan Ummet (2017) menyatakan kegigihan merupakan suatu karakter yang ditunjukkan melalui perilaku untuk mempertahankan ketekunan dan semangat dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang diharapkan dan tetap konsisten dari tujuan mereka. Individu yang memiliki kegigihan akan menunjukkan perilaku yang konsisten, ulet dan terkendali secara emosional dan sifat-sifat tersebut diwujudkan dengan hasil yang positif untuk mencapai tujuan mereka sehingga dengan kegigihan yang dimiliki akan berdampak pada kinerja saat bekerja. Aspek-aspek kegigihan yakni konsistensi minat dan ketekunan usaha (Duckworth & Quinn, 2009).

Adapun kegigihan juga termasuk dalam faktor yang memengaruhi kinerja yang dikemukakan oleh Payaman (2011) yaitu faktor individual yang merupakan faktor utama yang memengaruhi bagaimana individu yang ada bekerja meliputi kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi. Senada dengan itu, seseorang yang memiliki gairah atau semangat terhadap minat (*passion*) dan ketekunan usaha (*perseverance*) disebut dengan kegigihan.

Hasil penelitian Suzuki, Tamesue, Asahi, dan Ishikawa (2015) yang berjudul “*Grit and Work Engagement: A Cross-Sectional Study*” menunjukkan bahwa kegigihan adalah prediktor yang kuat untuk penilaian kinerja. Individu dengan kegigihan yang tinggi akan lebih tekun dalam bekerja, tidak mudah menyerah jika mengalami kegagalan, bahkan dapat menjadikan kegagalan sebagai cambuk untuk

semakin berusaha mencapai tujuan. Karyawan yang memiliki kegigihan mampu bertahan lama dalam perusahaan maupun pekerjaan mana pun dan memiliki kinerja yang baik dalam menyelesaikan semua pekerjaannya.

Penelitian dari Duckworth, Von Culin, dan Tsukayama (2014) yang berjudul “*Unpacking Grit: Motivational correlates of perseverance and passion for long-term goals*” menyatakan bahwa kegigihan berhubungan dengan pengejaran akan *engagement* (keterikatan dengan apa yang dikerjakan) dan makna dari hal yang dilakukan. Kegigihan diikuti dengan bekerja keras menghadapi tantangan, mempertahankan usaha dan kepentingan jangka panjang meskipun dihadapkan pada risiko untuk gagal, tantangan, dan kesulitan pada prosesnya sehingga dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja (Duckworth, 2016).

Selain itu, salah satu faktor lain yang memengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja (Mathis & Jackson, 2006). Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negatif (Robbins & Judge, 2015)

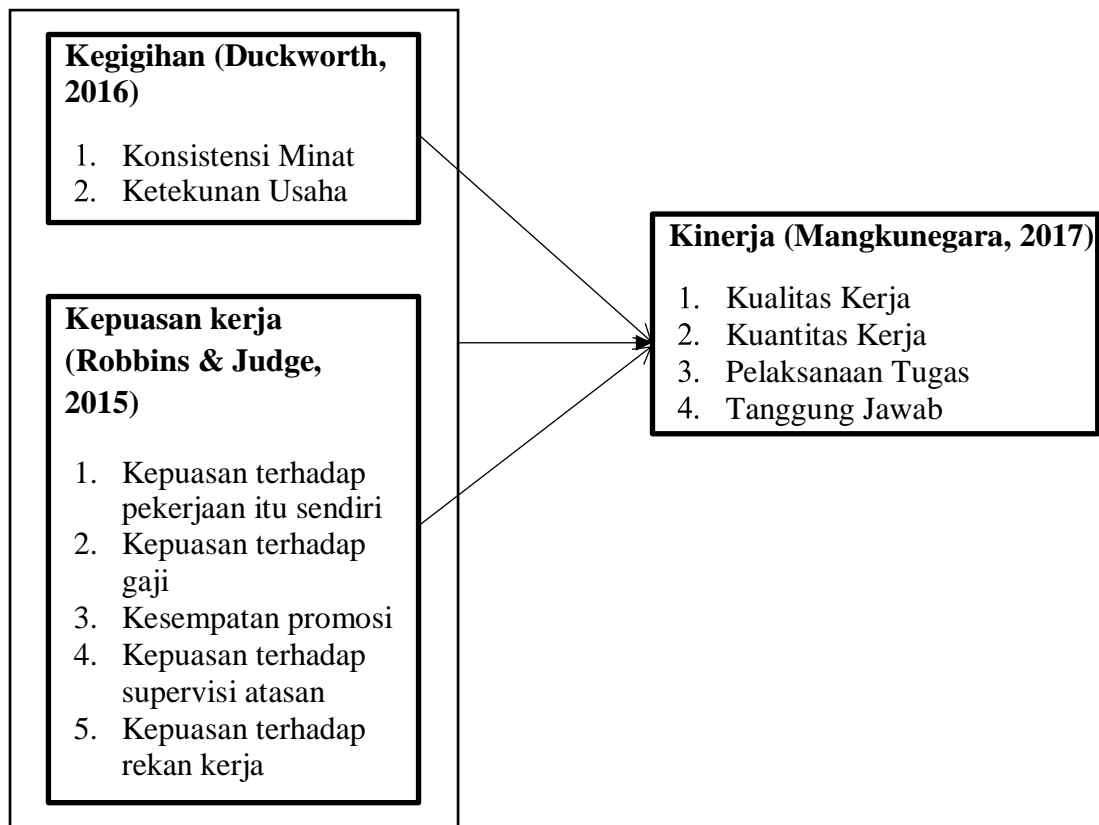
Menurut Wibowo (2014) terdapat hubungan timbal balik antara kinerja dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja dikatakan menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Karyawan yang merasa nyaman, dihargai, memiliki kesempatan mengembangkan diri, secara otomatis akan memusatkan perhatian dan menunjukkan performa kerja yang baik terhadap pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, sejauh mana perusahaan mampu

merealisasikan apa yang menjadi harapan dan tuntutan mereka, maka bekerja akan terasa memuaskan bagi karyawan (Locke, 1976). Setiap individu dalam perusahaan dipastikan memiliki kebutuhan dan harapan masing-masing.

Penelitian yang dilakukan oleh Sutjitra (2015) dengan judul *The Impact of Employee Job Satisfaction towards Employee Job Performance* mendapatkan hasil jika kepuasan kerja karyawan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan Damayanti, Agustina dan Afriyadi (2018) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS. Islam Siti Khadijah Palembang) menemukan hasil jika terdapat pengaruh yang kuat dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (*Job Performance*) Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang, Sumatera Selatan.

Yuri dan Wardhan (2018) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (*Job Performance*) PT. Dapensi Dwikarya Bandung menemukan hasil jika terdapat pengaruh kepuasan kerja karyawan (*Job Satisfaction*) terhadap kinerja karyawan (*Job Performance*) pada PT. Dapensi Dwikarya Bandung sebesar 83,42%. Hal ini berarti kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (*Job Performance*) pada PT Dapensi Dwikarya Bandung memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (*Job Performance*) sebesar 54,8% dan sisanya sebesar 45,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian tersebut.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan kerangka berpikir pada penelitian ini adalah:



**Gambar 2. Kerangka Konsep Penelitian**

### **G. Hipotesis Penelitian**

Dalam penelitian ini terdapat tiga hipotesis yaitu:

1.  $H_1$ : Ada pengaruh antara kegigihan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan milenial pada CV Bermuda Berau
- $H_0$ : Tidak ada pengaruh antara kegigihan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan milenial pada CV Bermuda Berau

2. H<sub>1</sub>: Ada pengaruh kegigihan terhadap kinerja pada karyawan milenial CV Bermuda Berau  
H<sub>0</sub>: Tidak ada pengaruh kegigihan terhadap kinerja pada karyawan milenial CV Bermuda Berau
3. H<sub>1</sub>: Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan milenial CV Bermuda Berau  
H<sub>0</sub>: Tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan milenial pada CV Bermuda Berau.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang banyak menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data serta penampilan dari hasilnya (Arikunto, 2010). Penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika. Pada dasarnya, pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial dan menyandarkan simpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikansi perbedaan kelompok atau signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti.

Rancangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deksriptif dan inferensial. Statistik deksriptif disebut juga sebagai statistik deduktif yaitu statistik yang berkenaan dengan metode atau cara mendeskripsikan, menggambarkan, menjabarkan, atau menguraikan data sehingga mudah dipahami dengan membuat tabel, distribusi frekuensi dan diagram atau grafik. Sementara itu, statistik inferensial disebut juga sebagai statistik induktif yaitu statistik yang berkenaan dengan cara penarikan simpulan berdasarkan data yang diperoleh dari sampel untuk menggambarkan karakteristik atau ciri dari suatu populasi.

Rancangan penelitian statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran kondisi sebaran data kegigihan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada



karyawan milenial CV Bermuda Berau, sedangkan statistik inferensial digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kegigihan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan milenial CV Bermuda Berau.

## **B. Identifikasi Variabel**

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas dan satu variabel terikat, yaitu sebagai berikut:

1. Variabel Bebas : a. Kegigihan  
b. Kepuasan kerja
2. Variabel Terikat : a. Kinerja

## **C. Definisi Konseptual**

### **1. Kinerja**

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

### **2. Kegigihan**

Kegigihan adalah karakter yang ditunjukkan melalui perilaku untuk mempertahankan ketekunan dan semangat dalam mencapai tujuan jangka panjang yang diharapkan.

### **3. Kepuasan kerja**

Kepuasan kerja adalah perasaan positif terhadap pekerjaan mereka yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja

yang tinggi memegang perasaan positif terhadap pekerjaan mereka, sementara orang yang tidak puas memegang perasaan negatif terhadap pekerjaan mereka.

#### **D. Definisi Operasional**

##### **1. Kinerja**

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan milenial CV Bermuda Berau dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang telah diberikan. Adapun aspek-aspek kinerja kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab (Mangkunegara, 2011).

##### **2. Kegigihan**

Kegigihan adalah karakter dari karyawan milenial CV Bermuda Berau yang ditunjukkan melalui perilaku untuk mempertahankan ketekunan dan semangat dalam mencapai tujuan jangka panjang yang diharapkan. Adapun aspek-aspek kegigihan yakni konsistensi minat dan ketekunan usaha (Duckworth & Quinn, 2009).

##### **3. Kepuasan kerja**

Kepuasan kerja adalah perasaan positif terhadap pekerjaan mereka yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik. karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memegang perasaan positif terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, sementara karyawan yang tidak puas memegang perasaan negatif terhadap pekerjaannya. Adapun aspek-aspek kepuasan kerja yakni kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap gaji, kesempatan promosi, kepuasan

terhadap supervisi atasan, dan kepuasan terhadap rekan kerja (Robbins & Judge, 2015).

## **E. Populasi, Sampel dan Teknik Sampel**

### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2015), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik simpulan. Sedangkan Winarsunu (2010), mengatakan, populasi adalah seluruh individu yang dimaksudkan untuk diteliti, dan yang nantinya akan dikenai generalisasi.

Generalisasi adalah suatu cara pengambilan simpulan terhadap kelompok individu yang lebih luas jumlahnya berdasarkan data yang diperoleh dari sekelompok individu yang sedikit jumlahnya. Penelitian populasi dilakukan apabila peneliti ingin melihat semua liku-liku yang ada di dalam populasi sehingga diperlukan keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2010). Dapat ditarik simpulan populasi penelitian ini berdasarkan data karyawan milenial CV Bermuda Berau berjumlah 71 orang.

### **2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki karakteristik atau keadaan tertentu yang akan diteliti (Gunawan, 2013). Menurut Prasetyo (2005) mengatakan sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling *nonprobability* (sampel tanpa acak) yaitu cara pengambilan sampel yang semua objek atau elemen

populasinya tidak memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai anggota sampel (Gunawan, 2013). Sampling yang digunakan pada penelitian ini yaitu sampling jenuh, diartikan sebagai teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2013). Hal ini karena populasi yang digunakan pada penelitian ini relatif sedikit yaitu 71 orang dari hasil teknik *purposive sampling*.

### **3. Teknik Sampel**

Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* yaitu teknik yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi yang dipilih menjadi sampel. Untuk pengambilan sampelnya ditentukan dengan *purposive sampel* yaitu pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2015). Kriteria sampel penelitian ini sebagai berikut:

#### **a. Karyawan milenial Usia 22-30 Tahun (1992-2000) di CV Bermuda Berau**

Hal ini didasarkan pada hasil survei Badan Pusat Statistik, bahwa jumlah karyawan milenial sebanyak 63 juta karyawan dari total 160 juta angkatan kerja di Indonesia sehingga mayoritas karyawan di Indonesia merupakan generasi milenial (Rappler, 2017). Jumlah dan keunikan karyawan milenial yang menjadi perhatian seluruh dunia sebab karyawan milenial diyakini sebagai penggerak utama perekonomian dunia (Yolanda, 2018).

### **b. Karyawan minimal bekerja satu tahun di CV Bermuda Berau**

Kinerja karyawan yang harus dinilai mulai dari proses hingga hasil dari pekerjaan mereka. Perusahaan minimal melakukan penilaian tersebut satu kali dalam 1 tahun baik karyawan tetap maupun kontrak (Ayuna, 2019).

## **F. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu alat pengukuran atau instrumen. Instrumen penelitian yang digunakan ada tiga skala yaitu skala kinerja, kegigihan dan kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan skala tipe likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2015).

Skala yang disusun menggunakan bentuk likert memiliki empat alternatif jawaban yang digunakan yaitu: sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS). Keempat skala tersebut juga terdiri dari dua kelompok item bagi setiap aspek atau gejala yaitu item mendukung (*favorable*) dan item yang tidak mendukung (*unfavorable*). Rentang skor dalam skala ini dari 1-4. Pada item *favorable* sistem penilaiannya ialah SS = 4, S = 3, TS = 2, STS = 1. Pada item yang *unfavorable* dilakukan penilaian yang sebaliknya, yaitu SS = 1, S = 2, TS = 3, STS = 4.

Penyebaran data skala penelitian ini menggunakan uji coba (*tryout*) terlebih dahulu sebelum dilakukan uji penelitian instrument sebenarnya. Azwar (2016) menuturkan uji coba (*tryout*) untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas item-item dalam skala penelitian. Apakah item-item dalam skala yang dibuat sudah

mewakili indikator yang ditentukan, apakah susunannya sudah baik atau belum, serta mudah dipahami atau tidak. Item yang tidak memperlihatkan kualitas yang baik akan dihilangkan atau direvisi sebelum dimasukkan menjadi skala.

Menurut Hadi (2004) uji coba digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dan hanya data dari item atau butir sah saja yang dianalisis. Uji coba instrumen diberikan kepada 30 karyawan milenial CV Bermuda Berau sesuai teknik *purposive sampling*. Uji coba instrumen sebaiknya paling sedikit 30 responden karena kaidah umum penelitian agar diperoleh distribusi nilai hasil penelitian mendekati kurva normal (Mahfoedz, 2007). Sugiyono (2015) juga mengatakan bahwa Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500. Bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan multivariate (korelasi atau regresi ganda misalnya), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti. Misalnya variabel penelitiannya ada 3 (independen + dependen), maka jumlah anggota sampel =  $10 \times 3 = 30$  (Sugiyono, 2015). Adapun instrumen dalam penelitian ini akan diuraikan sebagai berikut:

### **1. Skala Kinerja**

Alat ukur ini disusun berdasarkan empat aspek yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2017) dimana kinerja terdiri dari aspek-aspek yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Adapun sebaran item kinerja dapat dilihat pada tabel 4. di bawah ini:

**Tabel 4. Blueprint Kinerja**

No.	Indikator	Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Kualitas Kerja	1,9,17,25	5,13,21,29	8
2.	Kuantitas Kerja	2,10,18,26	6,14,22,30	8
3.	Pelaksanaan Tugas	3,11,19,27	7,15,23,31	8
4.	Tanggung Jawab	4,12,20,28	8,16,24,32	8
<b>Total</b>		16	16	32

Sumber data: Lampiran Hal. 100.

## 2. Skala Kegigihan

Alat ukur ini disusun berdasarkan dua aspek yang dikemukakan oleh Duckworth (2016) dimana kegigihan terdiri dari aspek konsistensi minat dan ketekunan usaha. Adapun sebaran item kegigihan dapat dilihat pada tabel 5. dibawah ini:

**Tabel 5. Blueprint Kegigihan**

No.	Indikator	Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Konsistensi Minat	1,5,9,13,17,21,25,29	3,7,11,15,19,23,28,32	16
2.	Ketekunan Usaha	2,6,10,14,18,22,26,30	4,8,12,16,20,24,27,31	16
<b>Total</b>		16	16	32

Sumber data: Lampiran Hal. 101.

## 3. Skala Kepuasan Kerja

Alat ukur ini disusun berdasarkan lima aspek yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2015) dimana kinerja terdiri dari aspek-aspek yaitu: pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Adapun sebaran item kinerja dapat dilihat pada tabel 6. di bawah ini:

**Tabel 6. Blueprint Kepuasan Kerja**

No.	Indikator	Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri	1,11,21	6,16,26	6
2.	Kepuasan terhadap gaji	2,12,22	7,17,27	6
3.	Kesempatan promosi	3,13,23	8,18,28	6
4.	Kepuasan terhadap supervisi atasan	4,14,24	9,19,29	6
5.	Kepuasan terhadap rekan kerja	5,15,25	10,20,30	6
<b>Total</b>		15	15	30

Sumber data: Lampiran Hal. 102-103.

## G. Validitas dan Reliabilitas

### 1. Uji Validitas

Uji validitas alat ukur bertujuan untuk mengetahui sejauh mana skala yang digunakan mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuannya. Uji validitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah validitas butir. Menurut Azwar (2016) validitas butir bertujuan untuk mengetahui apakah butir atau item yang digunakan baik atau tidak, yang dilakukan dengan mengorelasikan skor butir total.

Uji validitas dilakukan pada masing-masing variabel penelitian. Dalam program SPSS digunakan *Pearson Product Moment Correlation-Bivariate* dan membandingkan hasil uji *Pearson Correlation* dengan r total korelasi. Berdasarkan nilai korelasi jika r hitung > r total korelasi (0,300) maka item dinyatakan valid, sebaliknya jika r hitung < r total korelasi (0,300) maka item dinyatakan tidak valid.

### 2. Reliabilitas

Menurut Arikunto (2013) menjelaskan reliabilitas adalah suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Reliabilitas mengacu kepada keterpercayaan atau



konsistensi hasil ukur yang mengandung makna seberapa tinggi kecermatan pengukuran (Azwar, 2016). Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan konsistensi internal yaitu dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Alasan penggunaan teknik *Alpha Cronbach* karena merupakan pendekatan reliabilitas yang prosedurnya lebih praktis dan untuk menghitung koefisien reliabilitas alpha diperoleh lewat sekali saja penyajian skala pada sekelompok responden (Azwar, 2016).

Azwar (2016) menyebutkan bahwa makna suatu koefisien reliabilitas yang tingginya hanya 0.600, berarti bahwa 40 persen dari variasi perbedaan skor satu dengan yang lain bukanlah perbedaan yang sebenarnya melainkan hanya akibat variasi error. Oleh karena itu peneliti memberikan batasan bahwa apabila alat ukur dalam penelitian ini menghasilkan nilai alpha  $> 0.600$  maka alat ukur tersebut dapat dinyatakan andal atau *reliable*.

**Tabel 7. Tingkat Keandalan *Cronbach's Alpha***

<b>Nilai <i>Cronbach's Alpha</i></b>	<b>Tingkat Keandalan</b>
0.000-0.200	Kurang Andal
>0.200-0.400	Agak Andal
>0.400-0.600	Cukup Andal
>0.600-0.800	Andal
>0.800-1.000	Sangat Andal

## H. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

### 1. Uji Validitas

Uji validitas skala dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan korelasi *product moment* dari Pearson, dalam hal ini skala tersebut dinyatakan sah apabila  $r$  hitung  $> 0.300$  (Azwar, 2016). Adapun penjelasan dari masing-masing skala akan diuraikan sebagai berikut:

#### a. Skala kinerja

Nama Konstruk : Kinerja  
 Nama Aspek A : Kualitas kerja  
 Nama Aspek B : Kuantitas kerja  
 Nama Aspek C : Pelaksanaan tugas  
 Nama Aspek D : Tanggung jawab

**Tabel 8. Rangkuman Analisis Kesahihan Butir  
 Skala Kinerja Try Out (N = 30)**

Aspek	Jumlah Butir Awal	Jumlah Butir Gugur	Jumlah Butir Sahih	R Terendah – Tertinggi	Sig Terendah – Tertinggi
Kualitas kerja	8	0	8	0.324-0.653	0.038-0.000
Kuantitas kerja	8	0	8	0.323-0.608	0.035-0.000
Pelaksanaan tugas	8	0	8	0.348-0.640	0.041-0.000
Tanggung jawab	8	0	8	0.328-0.584	0.013-0.000

Sumber data: Hasil Olah SPSS Hal.117-118.

**Tabel 9. Sebaran Item Skala Kinerja Try Out**

Aspek	Favorabel		Unfavorabel		Jumlah	
	Valid	Gugur	Valid	Gugur	Valid	Gugur
Kualitas kerja	1,9,17,25	-	5,13,21,29	-	8	-
Kuantitas kerja	2,10,18,26	-	6,14,22,30	-	8	-
Pelaksanaan tugas	3,11,19,27	-	7,15,23,31	-	8	-
Tanggung jawab	4,12,20,28	-	8,16,24,32	-	8	-

Sumber data: Hasil Olah SPSS Hal. 117-118.

Skala kinerja terdiri dari 32 butir pernyataan yang terbagi dalam empat aspek. Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dirangkum dalam tabel 8, diketahui bahwa tidak terdapat butir pernyataan yang gugur, sehingga jumlah keseluruhan yaitu 32 butir pernyataan sah menghasilkan nilai  $r$  hitung  $> 0.300$  dengan  $N = 30$ .

#### b. Skala Kegigihan

Nama Konstruk : Kegigihan  
 Nama aspek A : Konsistensi minat  
 Nama aspek B : Ketekunan usaha

**Tabel 10. Rangkuman Analisis Kesahihan Butir  
 Skala Kegigihan Try Out (N = 30)**

Aspek	Jumlah Butir Awal	Jumlah Butir Gugur	Jumlah Butir Sahih	R Terendah – Tertinggi	Sig Terendah – Tertinggi
Konsistensi minat	16	0	16	0.303-0.533	0.005-0.000
Ketekunan usaha	16	0	16	0.318-0.497	0.011-0.000

Sumber data: Hasil Olah SPSS Hal.119-120.

**Tabel 11. Sebaran Item Skala Kegigihan Try Out**

Aspek	Favorabel		Unfavorabel		Jumlah	
	Valid	Gugur	Valid	Gugur	Valid	Gugur
Konsistensi minat	1,5,9,13,17,21,25,29	0	3,7,11,15,19,23,28,32	0	16	0
Ketekunan usaha	2,6,10,14,18,22,26,30	0	4,8,12,16,20,24,27,31	0	16	0

Sumber data: Hasil Olah SPSS Hal.119-120 .

Skala kegigihan terdiri dari 32 butir pernyataan yang terbagi dalam dua aspek. Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dirangkum dalam tabel 10, diketahui bahwa tidak terdapat butir pernyataan yang gugur, sehingga jumlah keseluruhan yaitu 32 butir pernyataan sah menghasilkan nilai  $r$  hitung  $> 0.300$  dengan  $N = 30$ .

### c. Skala Kepuasan Kerja

Nama Konstruk	: Kepuasan kerja
Nama aspek A	: Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri
Nama aspek B	: Kepuasan terhadap gaji
Nama aspek C	: Kesempatan promosi
Nama aspek D	: Kepuasan terhadap supervise atasan
Nama aspek E	: Kepuasan terhadap rekan kerja

**Tabel 12. Rangkuman Analisis Kesahihan Butir Skala Kepuasan kerja *Try Out* (N = 30)**

Aspek	Jumlah Butir Awal	Jumlah Butir Gugur	Jumlah Butir Sahih	R Terendah – Tertinggi	Sig Terendah – Tertinggi
Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri	6	0	6	0.355-0.606	0.029-0.000
Kepuasan terhadap gaji	6	0	6	0.317-0.566	0.002-0.000
Kesempatan promosi	6	0	6	0.304-0.596	0.015-0.000
Kepuasan terhadap supervisi atasan	6	0	6	0.359-0.697	0.005-0.000
Kepuasan terhadap rekan kerja	6	0	6	0.312-0.562	0.012-0.000

Sumber data: Hasil Olah SPSS Hal. 121-123.

**Tabel 13. Sebaran Item Skala Kepuasan kerja**

Aspek	Favorabel		Unfavorabel		Jumlah	
	Valid	Gugur	Valid	Gugur	Valid	Gugur
Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri	1,11,21	-	6,16,26	-	6	-
Kepuasan terhadap gaji	2,12,22	-	7,17,27	-	6	-
Kesempatan promosi	3,13,23	-	8,18,28	-	6	-
Kepuasan terhadap supervisi atasan	4,14,24	-	9,19,29	-	6	-
Kepuasan terhadap rekan kerja	5,15,25	-	10,20,30	-	6	-

Sumber data: Hasil Olah SPSS Hal. 121-123.

Skala kepuasan kerja terdiri dari 30 butir pernyataan yang terbagi dalam lima aspek. Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dirangkum dalam tabel 12, diketahui bahwa tidak terdapat butir pernyataan yang gugur, sehingga jumlah keseluruhan yaitu 30 butir pernyataan sah menghasilkan nilai  $r$  hitung  $> 0.300$  dengan  $N = 30$ .

## 2. Uji Reliabilitas

Kaidah yang digunakan dalam uji reliabilitas adalah alat ukur dinyatakan *reliable* apabila nilai  $\alpha > 0.600$ . Adapun penjelasan hasil uji reliabilitas pada masing-masing skala diuraikan sebagai berikut:

### a. Skala kinerja

**Tabel 14. Rangkuman Keandalan  
Skala Kinerja Try Out (N=30)**

<b>Aspek</b>	<b>Alpha</b>
Kualitas kerja	0.743
Kuantitas kerja	0.683
Pelaksanaan tugas	0.612
Tanggung jawab	0.765
<b>Total</b>	<b>0.794</b>

Sumber data: Lampiran hal.125.

Berdasarkan tabel 14, diketahui bahwa variabel kinerja, menghasilkan nilai  $\alpha > 0.600$ , dengan nilai  $\alpha$  untuk aspek kualitas kerja = 0.743, kuantitas kerja = 0.683, pelaksanaan tugas = 0.612, tanggung jawab = 0.765 dan reliabilitas keseluruhan didapatkan nilai  $\alpha = 0.794$ . Hal ini menunjukkan bahwa skala kinerja dalam penelitian ini dinyatakan andal atau *reliable*.

### b. Skala kegigihan

**Tabel 15. Rangkuman Keandalan  
Skala Kegigihan *Try Out* (N=30)**

<b>Aspek</b>	<b>Alpha</b>
Konsistensi minat	0.761
Ketekunan usaha	0.709
<b>Total</b>	<b>0.787</b>

Sumber data: Lampiran hal.126.

Berdasarkan tabel 15, diketahui bahwa variabel kegigihan, menghasilkan nilai alpha  $> 0.600$ , dengan nilai alpha untuk aspek konsistensi minat = 0.761, ketekunan usaha = 0.709 dan reliabilitas keseluruhan didapatkan nilai alpha = 0.787. Hal ini menunjukkan bahwa skala kegigihan dalam penelitian ini dinyatakan andal atau *reliable*.

### c. Skala kepuasan kerja

**Tabel 16. Rangkuman Keandalan  
Skala Kepuasan kerja *Try Out* (N=30)**

<b>Aspek</b>	<b>Alpha</b>
Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri	0.615
Kepuasan terhadap gaji	0.635
Kesempatan promosi	0.696
Kepuasan terhadap supervise atasan	0.715
Kepuasan terhadap rekan kerja	0.660
<b>Total</b>	<b>0.638</b>

Sumber data: Lampiran hal. 126-127.

Berdasarkan tabel 16, diketahui bahwa variabel kepuasan kerja, menghasilkan nilai alpha  $> 0.600$ , dengan nilai alpha untuk aspek kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri = 0.615, kepuasan terhadap gaji = 0.635 kesempatan promosi = 0.696, kepuasan terhadap supervise atasan = 0.635, kepuasan terhadap rekan kerja = 0.660 dan reliabilitas keseluruhan didapatkan nilai alpha = 0.638. Hal

ini menunjukkan bahwa skala kepuasan kerja dalam penelitian ini dinyatakan andal atau *reliable*.

## **I. Teknik Analisa Data**

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Penggunaan analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dua variabel independen (Kegigihan dan Kepuasan kerja) terhadap satu variabel dependen (Kinerja). Sebelum uji hipotesis dilakukan, maka terlebih dahulu dilakukan uji deskriptif dan uji asumsi yang meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas dan uji homokedastisitas. Keseluruhan teknik analisis data dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 25 *for windows*.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Karakteristik Responden

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan CV Bermuda Berau yang berjumlah 71 karyawan. Adapun distribusi sampel penelitian disajikan dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 17. Distribusi Sampel Berdasarkan Usia**

Aspek	Usia	Kategori	Frekuensi	Persentase
Usia	22-30	Generasi Y (Milenial)	71	100
<b>Total</b>			<b>71</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 17, dapat diketahui bahwa dari 71 sampel dalam penelitian ini adalah generasi milenial berada pada rentang usia 22-30 tahun atau kelahiran dari tahun 1992 sampai dengan tahun 2000 yaitu sebanyak 71 orang dengan persentase sebesar 100%.

**Tabel 18. Distribusi Sampel Menurut Jenis Kelamin**

Aspek	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Jenis kelamin	Laki-Laki	67	94.4
	Perempuan	4	5.6
<b>Total</b>		<b>71</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 18, dapat diketahui bahwa jenis kelamin sampel dalam penelitian ini adalah laki-laki sebanyak 67 karyawan dengan persentase sebesar 94.4% dan sampel perempuan sebanyak 4 karyawan dengan persentase sebesar 5.6%.



**Tabel 19. Distribusi Sampel Menurut Lama Bekerja**

<b>Aspek</b>	<b>Lama Kerja</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Lama kerja	< 2 Tahun	0	0
	2-5 Tahun	50	70.4
	> 5	21	29.6
<b>Total</b>		<b>71</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 19, dapat diketahui bahwa dari 71 sampel dalam penelitian ini tidak terdapat sampel rentang lama bekerja < 2 tahun, sedangkan mayoritas sampel penelitian rentang lama bekerja 2-5 tahun sejumlah 50 orang dengan persentase sebesar 70.4% dan sampel berada pada rentang lama kerja > 5 tahun sejumlah 21 orang dengan persentase sebesar 29.6%.

## **2. Hasil Uji Deskriptif**

Deskriptif data digunakan untuk menggambarkan kondisi sebaran data pada karyawan CV Bermuda Berau *mean* empiris dan *mean* hipotesis diperoleh dari respon sampel penelitian melalui tiga skala penelitian yaitu skala kinerja, kegigihan dan kepuasan kerja.

Kategori berdasarkan perbandingan *mean* hipotetik dan *mean* empirik dapat langsung dilakukan dengan melihat deskriptif data penelitian. Menurut Azwar (2016) pada dasarnya interpretasi terhadap skor skala psikologi bersifat normatif, artinya makna skor terhadap suatu norma (*mean*) skor populasi teoritik sebagai parameter sehingga alat ukur berupa angka (kuantitatif) dapat diinterpretasikan secara kualitatif. Acuan normatif tersebut memudahkan pengguna memahami hasil pengukuran. Setiap skor *mean* empirik yang lebih tinggi secara signifikan dari *mean* hipotetik dapat dianggap sebagai indikator tingginya keadaan kelompok sampel

pada variabel yang diteliti, demikian juga sebaliknya. Berikut *mean* empirik dan *mean* hipotesis penelitian ini.

**Tabel 20. Mean Empirik dan Mean Hipotetik**

<b>Variabel</b>	<b>Mean Empirik</b>	<b>SD Empirik</b>	<b>Mean Hipotetik</b>	<b>SD Hipotetik</b>	<b>Status</b>
Kinerja	73.96	8.179	80	16	Rendah
Kegigihan	74.55	7.799	80	16	Rendah
Kepuasan kerja	69.87	10.265	75	15	Rendah

Sumber data: Lampiran hal.129.

Berdasarkan hasil pengukuran melalui skala kinerja yang telah terisi diperoleh *mean* empirik 73.96 lebih kecil dari *mean* hipotetik 80 dengan status kategori rendah. Hal ini membuktikan bahwa sampel berada pada kategori tingkat kinerja yang rendah. Adapun sebaran frekuensi data untuk skala tersebut sebagai berikut:

**Tabel 21. Kategorisasi Skor Skala Kinerja**

<b>Interval Kecenderungan</b>	<b>Skor</b>	<b>Kategori</b>	<b>F</b>	<b>(%)</b>
$X \geq M + 1.5 SD$	$\geq 104$	Sangat Tinggi	0	0
$M+0.5 SD < X < M+1.5 SD$	88 – 104	Tinggi	4	5.6
$M-0.5 SD < X < M+0.5 SD$	72 – 87	Sedang	40	56.3
$M-1.5 SD < X < M-0.5 SD$	56 – 71	Rendah	26	36.6
$X \leq M - 1.5 SD$	$\leq 56$	Sangat Rendah	1	1.4

Sumber data: Lampiran hal.131.

Berdasarkan kategorisasi pada tabel 21, diketahui bahwa dari 71 sampel terdiri dari kategori sangat tinggi dengan rentang nilai lebih dari sama dengan 104 tidak terdapat sampel dengan persentase (0%), kategori tinggi dengan rentang nilai 88 hingga 104 sebanyak 4 orang dengan persentase (5.6%), kategori sedang dengan rentang nilai 72 hingga 87 sebanyak 40 orang dengan persentase (56.3%), kategori rendah dengan rentang nilai 56 hingga 71 sebanyak 26 orang dengan persentase

(36.6%) dan kategori sangat rendah dengan rentang nilai kurang dari sama dengan 56 sebanyak 1 orang dengan persentase (1.4%).

Berdasarkan hasil pengukuran melalui kegigihan yang telah terisi diperoleh *mean* empirik 74.55 lebih kecil dari *mean* hipotetik 80 dengan status kategori rendah. Hal ini membuktikan bahwa sampel berada pada kategori tingkat kegigihan yang rendah. Adapun sebaran frekuensi data untuk skala tersebut sebagai berikut:

**Tabel 22. Kategorisasi Skor Skala Kegigihan**

<b>Interval Kecenderungan</b>	<b>Skor</b>	<b>Kategori</b>	<b>F</b>	<b>(%)</b>
$X \geq M + 1.5 SD$	$\geq 104$	Sangat Tinggi	0	0
$M+0.5 SD < X < M+1.5 SD$	88 – 104	Tinggi	3	4.2
$M-0.5 SD < X < M+0.5 SD$	72 – 87	Sedang	41	57.2
$M-1.5 SD < X < M-0.5 SD$	56 – 71	Rendah	27	38.0
$X \leq M - 1.5 SD$	$\leq 56$	Sangat Rendah	0	0

Sumber data:Lampiran hal.131.

Berdasarkan kategorisasi pada tabel 22, diketahui bahwa dari 71 sampel terdiri dari kategori sangat tinggi dengan rentang nilai lebih dari sama dengan 104 tidak terdapat sampel dengan persentase (0%), kategori tinggi dengan rentang nilai 88 hingga 104 sebanyak 3 orang dengan persentase (4.2%), kategori sedang dengan rentang nilai 72 hingga 87 sebanyak 41 orang dengan persentase (57.2%), kategori rendah dengan rentang nilai 56 hingga 71 sebanyak 27 orang dengan persentase (38.0%) dan kategori sangat rendah dengan rentang nilai kurang dari sama dengan 56 tidak terdapat sampel.

Berdasarkan hasil pengukuran melalui skala kepuasan kerja yang telah terisi diperoleh *mean* empirik 69.87 lebih kecil dari pada *mean* hipotetik 75 dengan status kategori rendah. Hal ini membuktikan bahwa sampel berada pada kategori tingkat

kepuasan kerja yang rendah. Adapun sebaran frekuensi data untuk skala tersebut sebagai berikut:

**Tabel 23. Kategorisasi Skor Skala Kepuasan kerja**

Interval Kecenderungan	Skor	Kategori	F	(%)
$X \geq M + 1,5 SD$	$\geq 98$	Sangat Tinggi	0	0
$M + 0,5 SD < X < M + 1,5 SD$	83-98	Tinggi	9	12.7
$M - 1,5 SD < X < M + 0,5 SD$	68-82	Sedang	31	43.7
$M - 1,5 SD < X < M - 0,5 SD$	53-67	Rendah	30	42.3
$X \leq M - 1,5 SD$	$\leq 53$	Sangat Rendah	1	1.4

Sumber: Lampiran Halaman.131.

Berdasarkan kategorisasi pada tabel 23, diketahui bahwa dari 71 sampel terdiri dari kategori sangat tinggi dengan rentang nilai lebih dari sama dengan 98 tidak terdapat sampel dengan persentase (0%), kategori tinggi dengan rentang nilai 83 hingga 98 sebanyak 9 orang dengan persentase (12.7%), kategori sedang dengan rentang nilai 68 hingga 82 sebanyak 31 orang dengan persentase (43.7%), kategori rendah dengan rentang nilai 53 hingga 67 sebanyak 30 orang dengan persentase (42.3%) dan kategori sangat rendah dengan rentang nilai kurang dari sama dengan 53 sebanyak 1 orang dengan persentase (1.4%).

### 3. Hasil Uji Asumsi

Pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode analisis regresi. Sebelum dilakukan perhitungan dengan metode korelasi, terlebih dahulu perlu dilakukan uji asumsi berupa uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas dan uji homoskedastisitas sebagai syarat dalam penggunaan analisis regresi.

#### a. Uji normalitas

Uji normalitas adalah alat uji yang digunakan untuk mengetahui apakah sebaran data yang akan dianalisis memiliki distribusi normal atau tidak, jika

distribusi dari nilai-nilai residual tersebut tidak dapat dianggap berdistribusi normal, maka dikatakan ada masalah terhadap asumsi normalitas Santoso (2015). Adapun kaidah yang digunakan dalam uji normalitas adalah jika  $p > 0.05$  maka sebaran datanya normal, sebaliknya jika  $p < 0.05$  maka sebaran datanya tidak normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

1) *Tabel Test Of Normality*

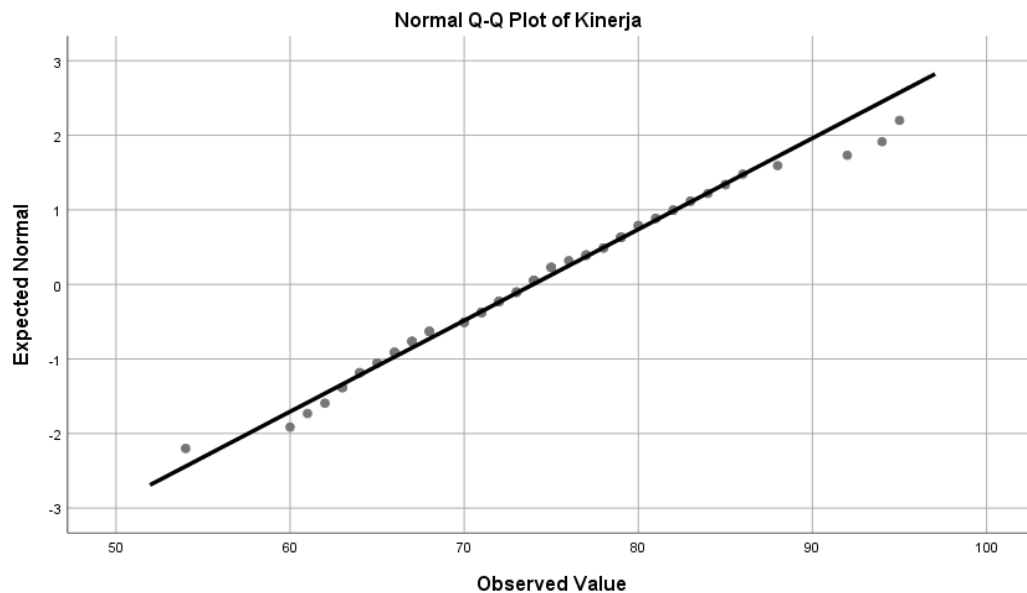
**Tabel 24. Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Kolmogorov- Smirnov	Keterangan
	P	
Kinerja	0.200	Normal
Kegigihan	0.200	Normal
Kepuasan kerja	0.200	Normal

Sumber: Lampiran Hal.133.

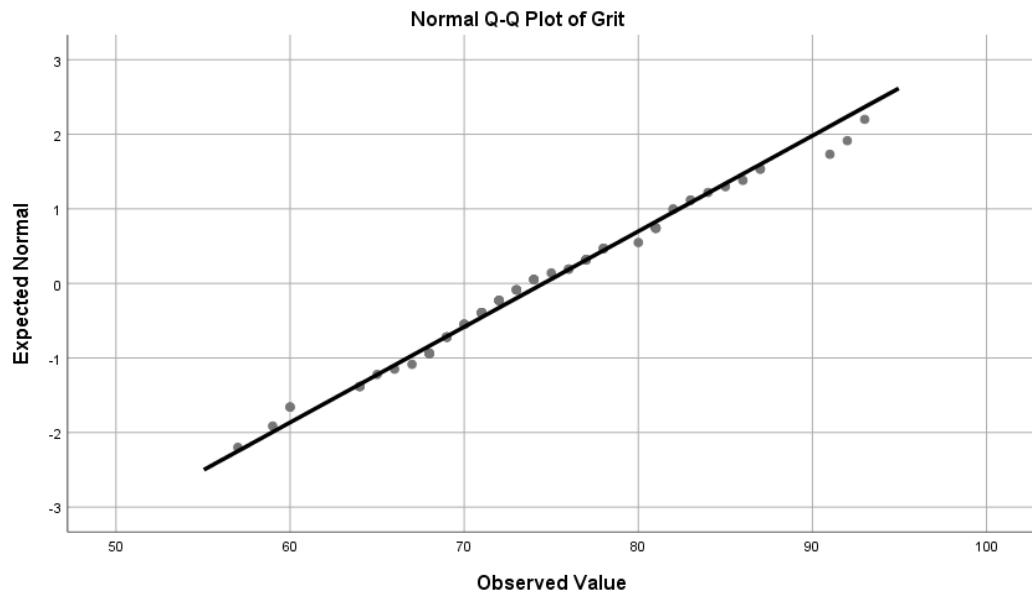
2) *QQ Plot*

a) Kinerja



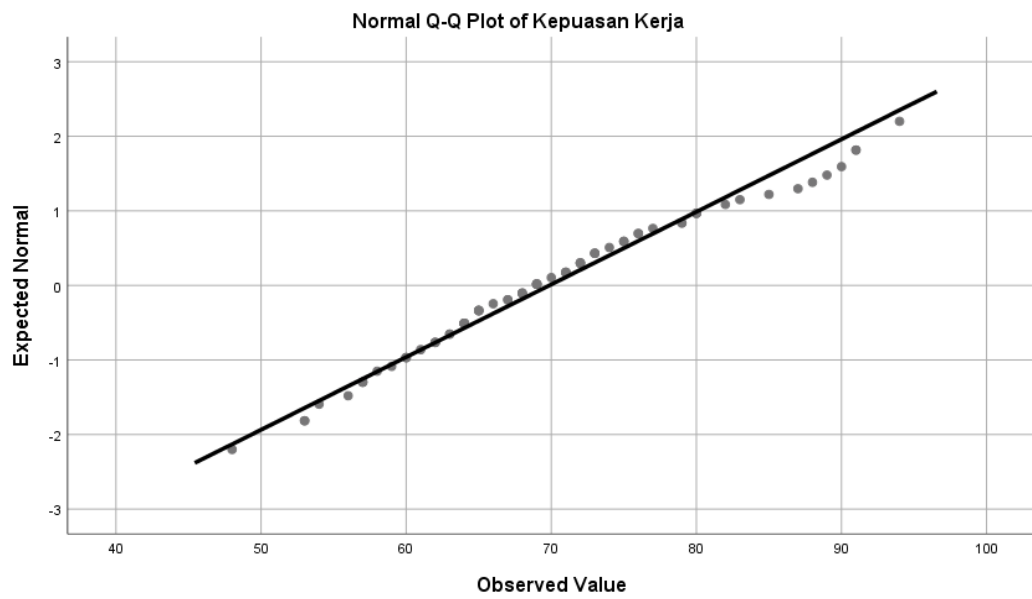
**Gambar 2. Q-Q Plot Kinerja**

b) Kegigihan



Gambar 3. Q-Q Plot Kegigihan

c) Kepuasan kerja



Gambar 4. Plot Q-Q Kepuasan kerja

Berdasarkan tabel 24. di atas maka dapat disimpulkan bahwa:

- a) Hasil uji asumsi normalitas sebaran terhadap variabel kinerja menghasilkan nilai  $p = 0.200$ . Hasil uji normalitas berdasarkan kaidah menunjukkan bahwa sebaran butir-butir kinerja adalah normal.
- b) Hasil uji asumsi normalitas sebaran terhadap variabel kegigihan menghasilkan nilai  $p = 0.200$ . Hasil uji normalitas berdasarkan kaidah menunjukkan bahwa sebaran butir-butir kegigihan adalah normal.
- c) Hasil uji asumsi normalitas sebaran terhadap variabel kepuasan kerja menghasilkan nilai  $p = 0.200$ . Hasil uji normalitas berdasarkan kaidah menunjukkan bahwa sebaran butir-butir kepuasan kerja adalah normal.

Berdasarkan tabel 24, maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel kinerja, kegigihan dan kepuasan kerja dengan memiliki sebaran data yang normal.

#### **b. Uji linieritas**

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dengan variabel terikat. Uji linieritas dapat juga untuk mengetahui taraf penyimpangan dari linieritas hubungan tersebut. Adapun kaidah yang digunakan dalam uji linieritas hubungan adalah bila nilai *deviant from linierity* yaitu jika  $p > 0.05$  maka hubungan dinyatakan linier (Sugiyono,2015). Hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 25. Hasil Uji Linieritas Hubungan**

Variabel	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	P
Kinerja-kegigihan	0.852	3.13	0.665
Kinerja-kepuasan kerja	0.862	3.13	0.666

Sumber: Lampiran Hal.136.

- 1) Hasil uji asumsi linieritas antara variabel kinerja dengan kegigihan menunjukkan nilai F hitung < F tabel yang artinya terdapat hubungan antara kinerja dengan kegigihan yang mempunyai nilai *deviant from linierity* yaitu F = 0.852 dan P = 0.665 > 0.05 yang berarti hubungannya dinyatakan linier.
- 2) Hasil uji asumsi linieritas antara variabel kinerja dengan kepuasan kerja menunjukkan nilai F hitung < F tabel yang artinya terdapat hubungan antara kinerja dengan kepuasan kerja yang mempunyai nilai *deviant from linierity* yaitu F = 0.862 dan P = 0.666 > 0.05 yang berarti hubungannya dinyatakan linier.

### c. Uji multikolinieritas

Uji Multikolinieritas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas (multikol) (Santoso, 2015). Adapun kaidah yang digunakan dalam uji multikolinieritas adalah bila nilai koefisiensi tolerance variabel kurang dari 1 dan nilai *variance inflation factor (VIF)* variabel kurang dari 10, maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:



**Tabel 26. Hasil Uji Multikolinieritas**

<b>Variabel</b>	<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>	<b>Keterangan</b>
Kinerja – Kegigihan	0.999	1.001	Tidak Multikolinier
Kinerja – Kepuasan kerja	0.999	1.001	Tidak Multikolinier

Sumber: Lampiran Hal. 138.

Berdasarkan tabel 26, di atas maka dapat disimpulkan bahwa nilai koefisiensi *tolerance* variabel kinerja terhadap kegigihan sebesar 0.999 atau kurang dari 1 dan nilai *variance inflation factor (VIF)* variabel sebesar 1.001 atau kurang dari 10 sehingga pada model regresi yang digunakan tidak terjadi gejala multikolinieritas. Nilai koefisiensi *tolerance* variabel kinerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0.999 atau kurang dari 1 dan nilai *variance inflation factor (VIF)* variabel sebesar 1.001 atau kurang dari 10 sehingga pada model regresi yang digunakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

#### **d. Uji homoskedastisitas**

Uji homoskedastisitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji homoskedastis memiliki sebutan lain yaitu uji heteroskedastis dimana heteroskedastis adalah kebalikan dari homoskedastis. Jika varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka hal tersebut disebut homoskedastisitas. Namun jika varians berbeda, disebut sebagai heteroskedastisitas Santoso, (2015). Adapun kaidah yang digunakan dalam uji homoskedastisitas adalah bila nilai  $p > 0.05$  dan  $t \text{ hitung} < t_{\text{tabel}}$ , maka hubungan dinyatakan homoskedatik. Hasil uji homoskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 27. Hasil Uji Homoskedastisitas**

Variabel	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig	Keterangan
Kegigihan	-0.856	1.995	0.395	Homoskedastik
Kepuasan kerja	0.497	1.995	0.621	Homoskedastik

Sumber: Lampiran Hal. 140.

Berdasarkan tabel 27, di atas maka dapat disimpulkan bahwa dari pengujian dengan metode *glejser* dari variabel kegigihan terhadap absolute residual (*abres1*) diperoleh nilai koefisien  $t_{hitung}$  (-0.856) <  $t_{tabel}$  (1.995) dan nilai p (0.395) > 0.05 maka data dinyatakan homoskedastik. Kemudian, dari variabel kepuasan kerja terhadap absolute residual (*abres1*) diperoleh nilai koefisien  $t_{hitung}$  (0.497) <  $t_{tabel}$  (1.995) dan nilai p (0.621) > 0.05 maka data dinyatakan homoskedastik.

#### 4. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh antara kegigihan dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil pengujian regresi model penuh atas variabel kegigihan dan kepuasan kerja terhadap kinerja secara bersama-sama didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 28. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Model Penuh**

Variabel	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	$R^2$	Sig
Kinerja (Y)				
Kegigihan (X1)	22.522	3.13	0.336	0.027
Kepuasan kerja (X2)				

Sumber: Lampiran Hal. 142.

Berdasarkan tabel 28, menunjukkan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan  $p < 0.05$  yang artinya bahwa kegigihan dan kepuasan kerja terhadap kinerja memiliki hubungan yang sangat signifikan dengan nilai  $F = 22.522$ ,  $R^2 = 0.336$ , dan  $p = 0.027$ . Hal tersebut bermakna bahwa hipotesis mayor dalam penelitian ini diterima.

**Tabel 29. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Model Bertahap**

Variabel	Beta	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	P
Kegigihan (X1) Kinerja (Y)	0.073	3.602	1.995	0.009
Kepuasan kerja (X2) Kinerja (Y)	0.036	3.297	1.995	0.008

Sumber: Lampiran Hal. 142.

Berdasarkan tabel 29, dapat diketahui bahwa  $t_{hitung} 3.602 > t_{tabel} 1.995$  dan  $p = 0.009 < 0.05$  yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan kegigihan terhadap kinerja. Kemudian, pada kepuasan kerja dengan kinerja menunjukkan  $t_{hitung} 3.287 > t_{tabel} 1.995$  dan  $p = 0.008 < 0.05$  yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja. Pada hasil uji analisis regresi multivariat yaitu aspek-aspek kegigihan dan kepuasan kerja dengan aspek-aspek kinerja didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 30. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Multivariat Model Penuh Aspek-aspek Variabel Bebas terhadap Aspek-aspek Variabel Terikat**

Aspek	F Hitung	F Tabel	P
Konsistensi Minat (X <sub>1A</sub> ), Ketekunan Usaha (X <sub>1B</sub> ), Kepuasan Terhadap Pekerjaan Itu Sendiri (X <sub>2A</sub> ), Kepuasan Terhadap Gaji (X <sub>2B</sub> ), Kesempatan Promosi (X <sub>2C</sub> ), Kepuasan Terhadap Supervisi atasan (X <sub>2D</sub> ), Kepuasan Terhadap Rekan Kerja (X <sub>2E</sub> ) terhadap Kualitas Kerja (Y <sub>A</sub> )	5.002	3.13	0.000
terhadap Kuantitas Kerja (Y <sub>B</sub> )	5.144	3.13	0.000
terhadap Pelaksanaan Tugas (Y <sub>C</sub> ) terhadap	7.168	3.13	0.000
Tanggung Jawab (Y <sub>D</sub> )	7.101	3.13	0.000

Sumber data: Lampiran hal. 144-145.

Berdasarkan tabel 30, diketahui bahwa aspek-aspek pada variabel X memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap aspek-aspek dalam variabel Y yaitu kualitas kerja ( $Y_A$ ), dibuktikan dengan nilai  $R^2 = 0.063$  (6.3 persen), F hitung =  $5.002 > 3.13$  (f hitung > f tabel) dan nilai  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ). Kemudian, ketujuh aspek dalam variabel X tersebut juga memiliki pengaruh sangat signifikan terhadap kuantitas kerja ( $Y_B$ ), dibuktikan dengan nilai  $R^2 = 0.113$  (11.3 persen), F hitung =  $5.144 > 3.13$  (f hitung > f tabel) dan nilai  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ). Selanjutnya, ketujuh aspek dalam variabel X tersebut juga memiliki pengaruh sangat signifikan terhadap pelaksanaan tugas ( $Y_C$ ), dibuktikan dengan nilai nilai  $R^2 = 0.115$  (11.5 persen), F hitung =  $7.168 > 3.13$  (f hitung > f tabel) dan nilai  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ). Selanjutnya, ketujuh aspek dalam variabel X tersebut juga memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap tanggung jawab ( $Y_D$ ), dibuktikan dengan nilai nilai  $R^2 = 0.109$  (10.9 persen), F hitung =  $7.101 > 3.13$  (f hitung > f tabel) dan nilai  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ). Selanjutnya, hasil analisis regresi parsial dengan kualitas kerja ( $Y_A$ ) disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 31. Hasil Uji Analisis Regresi Parsial Terhadap Kualitas Kerja ( $Y_A$ )**

<b>Aspek</b>	<b>Beta</b>	<b>t<sub>hitung</sub></b>	<b>t<sub>tabel</sub></b>	<b>P</b>
Konsistensi Minat ( $X_{1A}$ )	0.179	0.876	1.995	0.644
Ketekunan Usaha ( $X_{1B}$ )	-0.062	-0.309	1.995	0.758
<b>Kepuasan Terhadap Pekerjaan Itu Sendiri (<math>X_{2A}</math>)</b>	<b>0.217</b>	<b>2.099</b>	<b>1.995</b>	<b>0.036</b>
Kepuasan Terhadap Gaji ( $X_{2B}$ )	-0.045	-0.213	1.995	0.832
Kesempatan Promosi ( $X_{2C}$ )	-0.236	-1.265	1.995	0.210
Kepuasan Terhadap Supervisi Atasan ( $X_{2D}$ )	0.031	0.152	1.995	0.880
Kepuasan Terhadap Rekan Kerja ( $X_{2E}$ )	0.047	0.298	1.995	0.767

Sumber data: Lampiran hal. 147.

Hasil pada tabel 31, dapat diketahui aspek kualitas kerja terhadap kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri ( $X_{1B}$ ) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap aspek variabel terikat yaitu kualitas kerja ( $Y_A$ ). Lebih lanjut pada pengujian analisis regresi parsial terhadap aspek variabel terikat yaitu kuantitas kerja ( $Y_B$ ), memberikan hasil sebagaimana ditunjukkan tabel 32 berikut:

**Tabel 32. Hasil Uji Analisis Regresi Parsial Terhadap Kuantitas Kerja ( $Y_B$ )**

Aspek	Beta	$t_{Hitung}$	$t_{tabel}$	P
<b>Konsistensi Minat (<math>X_{1A}</math>)</b>	<b>0.083</b>	<b>2.416</b>	<b>1.995</b>	<b>0.000</b>
Ketekunan Usaha ( $X_{1B}$ )	0.153	0.778	1.995	0.439
Kepuasan Terhadap Pekerjaan Itu Sendiri ( $X_{2A}$ )	0.151	0.787	1.995	0.434
Kepuasan Terhadap Gaji ( $X_{2B}$ )	0.163	0.795	1.995	0.430
Kesempatan Promosi ( $X_{2C}$ )	-0.435	-2.401	1.995	0.019
Kepuasan Terhadap Supervisi Atasan ( $X_{2D}$ )	0.121	0.604	1.995	0.548
Kepuasan Terhadap Rekan Kerja ( $X_{2E}$ )	0.018	0.116	1.995	0.908

Sumber data: Lampiran hal. 147.

Hasil pada tabel 32, dapat diketahui bahwa aspek konsistensi minat ( $X_{1A}$ ) memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap aspek variabel terikat yaitu kuantitas kerja ( $Y_B$ ). Lebih lanjut pada pengujian analisis regresi parsial pada aspek variabel terikat yaitu pelaksanaan tugas ( $Y_C$ ), memberikan hasil sebagaimana ditunjukkan tabel 33. berikut:

**Tabel 33. Hasil Uji Analisis Regresi Parsial Terhadap Pelaksanaan Tugas (Y<sub>C</sub>)**

<b>Aspek</b>	<b>Beta</b>	<b>t<sub>Hitung</sub></b>	<b>t<sub>tabel</sub></b>	<b>P</b>
Konsistensi Minat (X <sub>1A</sub> )	0.110	0.555	1.995	0.581
Ketekunan Usaha (X <sub>1B</sub> )	-0.088	-0.449	1.995	0.655
<b>Kepuasan Terhadap Pekerjaan Itu Sendiri (X<sub>2A</sub>)</b>	<b>0.433</b>	<b>2.225</b>	<b>1.995</b>	<b>0.028</b>
Kepuasan Terhadap Gaji (X <sub>2B</sub> )	-0.117	0.570	1.995	0.570
Kesempatan Promosi (X <sub>2C</sub> )	-0.244	-1.352	1.995	0.181
Kepuasan Terhadap Supervisi Atasan (X <sub>2D</sub> )	-0.063	-0.317	1.995	0.752
Kepuasan Terhadap Rekan Kerja (X <sub>2E</sub> )	-0.081	-0.523	1.995	0.603

Sumber data: Lampiran hal. 148.

Hasil pada tabel 33, dapat diketahui bahwa kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri (X<sub>2A</sub>) memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap aspek variabel terikat yaitu pelaksanaan tugas (Y<sub>C</sub>). Lebih lanjut pada pengujian analisis regresi parsial pada aspek variabel terikat yaitu tanggung jawab (Y<sub>D</sub>), memberikan hasil sebagaimana ditunjukkan tabel 34. berikut:

**Tabel 34. Hasil Uji Analisis Regresi Parsial Tanggung Jawab ( $Y_D$ )**

<b>Aspek</b>	<b>Beta</b>	<b>t<sub>hitung</sub></b>	<b>t<sub>tabel</sub></b>	<b>P</b>
Konsistensi Minat ( $X_{1A}$ )	0.221	1.113	1.995	0.270
Ketekunan Usaha ( $X_{1B}$ )	-0.150	-0.761	1.995	0.449
<b>Kepuasan Terhadap Pekerjaan Itu Sendiri (<math>X_{2A}</math>)</b>	<b>0.424</b>	<b>2.203</b>	<b>1.995</b>	<b>0.031</b>
Kepuasan Terhadap Gaji ( $X_{2B}$ )	-0.112	-0.544	1.995	0.588
Kesempatan Promosi ( $X_{2C}$ )	-0.108	-0.597	1.995	0.552
Kepuasan Terhadap Supervisi Atasan ( $X_{2D}$ )	-0.050	-0.247	1.995	0.805
Kepuasan Terhadap Rekan Kerja ( $X_{2E}$ )	0.058	0.371	1.995	0.712

Sumber data: Lampiran hal. 148.

Hasil pada tabel 34, dapat diketahui bahwa aspek kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri ( $X_{2A}$ ), memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap aspek variabel terikat yaitu tanggung jawab ( $Y_D$ ).

## **B. Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kegigihan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan milenial CV Bermuda Berau. Berdasarkan hasil analisis regresi secara penuh didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kegigihan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan milenial CV Bermuda Berau. Dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $22.252 > 3.13$ ), nilai  $P = 0.027$  ( $p < 0.05$ ) dan  $R^2 = 0.336$ . Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah  $H_1$  diterima  $H_0$  ditolak. Kontribusi ( $R^2$ ) kegigihan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan milenial pada CV



Bermuda Berau sebesar 0.336, hal ini menunjukkan bahwa 33,6% dari faktor terjadinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kegigihan dan kepuasan kerja. Sisanya 66,4% dijelaskan oleh variabel lain atau sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Mangkunegara (2017) menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dimana secara psikologis kemampuan (*ability*) dan kemampuan *reality* (*knowledge* dan *skill*) artinya pegawai dengan IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja diharapkan. Selanjutnya, faktor motivasi yaitu berbentuk sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Hal ini juga dibutuhkan untuk memiliki kepribadian *hardiness* dimana kemampuan dan motivasi harus dimiliki. Sesuai dengan pendapat Kobasa (dalam Aprillia, 2015) kepribadian *hardiness* adalah suatu susunan karakteristik kepribadian yang membuat individu lebih kuat, tahan, stabil dan optimis dalam menghadapi stres dan mengurangi efek negatif dari stres yang dihadapi. Menurut Kobasa individu yang memiliki daya tangguh tinggi mempunyai serangkaian sikap yang membuat mereka tahan terhadap stres.

Daya tangguh (*hardiness*) merupakan variabel lain yang didapatkan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan sampel ET pada Senin, 20 Desember 2021 di kantor CV Bermuda Berau yang menyatakan

bahwa ia sering kali merasa stres karena beban kerja yang berat dan gaji yang dirasa tidak sesuai sehingga sempat berkeinginan untuk mencari pekerjaan lain namun ET merasa yakin dan mampu menghadapi berbagai macam persoalan yang ia buktikan dengan sudah bekerja hingga 3 tahun.

Berdasarkan hasil uji deskriptif, menggambarkan kondisi sebaran data pada karyawan milenial CV Bermuda Berau. Ditemukan hasil pengukuran melalui skala kinerja yang terisi diperoleh *mean* empirik lebih rendah dari *mean* hipotetik dengan kategori rendah. Hal ini membuktikan bahwa karyawan milenial CV Bermuda Berau memiliki kinerja yang berada pada kategori rendah.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya (Damayanti, Agustina & Afriyadi, 2018).

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Mangkunegara (2017) Suatu perusahaan memerlukan sebuah sistem yang dapat menunjang kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja pada dasarnya merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan dan kinerja karyawan adalah yang memengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi (Jackson, 2006).

Hal ini sejalan dengan hasil wawancara yang peneliti lakukan pada WE selaku Manajer Umum pada hari Senin, 6 Januari 2020 di kantor CV Bermuda Berau, menyatakan pada awal tahun 2018 terjadi perekrutan besar yang mayoritas karyawannya adalah milenial. Perekrutan terjadi akibat banyaknya proyek baik dari pemerintah daerah maupun swasta sebagai bukti dari komitmen Bupati Kabupaten Berau dalam mengatasi dampak lingkungan akibat aktivitas pertambangan batu bara maupun penebangan. Namun, karyawan yang direkrut sering kali tidak bertahan lama sehingga perusahaan mencari pengganti agar proyek yang diterima dapat diselesaikan tepat waktu. Permasalahan yang dialami perusahaan adalah banyaknya karyawan baru yang masih belum berpengalaman, tidak tepat waktu, kurang tanggap dan bisa dikatakan kinerjanya tidak baik.

Pada hipotesis kedua, hasil analisis regresi secara bertahap didapatkan hasil terdapat pengaruh yang signifikan kegigihan terhadap kinerja karyawan milenial pada CV Bermuda Berau. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian  $H_1$  diterima yang artinya ada pengaruh kegigihan terhadap kinerja karyawan milenial pada CV Bermuda Berau.

Kegigihan merupakan variabel bebas pertama dalam penelitian ini yang terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan CV Bermuda Berau. Kegigihan akan berpengaruh pada hasil kinerja karyawan dalam bekerja. Kegigihan merupakan salah satu ciri khas untuk membantu seseorang dalam mengubah persepsi seseorang untuk mencapai kesuksesan bukan hanya dari kecerdasan dan cara seseorang dalam mencapai tujuan jangka panjang serta menghadapi hambatan dan tantangan dalam dunia kerja (Hochanadel & Finamore, 2015)

Berdasarkan hasil uji deskriptif skala kegigihan yang telah terisi diperoleh *mean* empirik lebih rendah dari *mean* hipotetik sehingga menghasilkan kategori rendah. Hal ini berarti kegigihan pada karyawan CV Bemuda Berau tergolong rendah. Artinya rendahnya kemampuan kegigihan yang dilakukan karyawan akan berpengaruh pada kinerja karyawan sebaliknya tingginya kemampuan kegigihan yang dimiliki karyawan akan berpengaruh pada tingginya kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan berinisial AR menyatakan bahwa sedari awal memang memiliki minat bekerja di CV Bermuda Berau karena sesuai dengan pendidikan yang ia tempuh yaitu S1 kehutanan dimana ia bisa menerapkan bidang keilmuan yang telah ia capai. AR juga mengatakan bahwa walaupun ia masih karyawan kontrak ia yakin dan percaya dengan usaha yang ia lakukan mampu membuatnya menjadi karyawan tetap bahkan dengan jabatan yang lebih tinggi. Senda dengan hal itu, hasil wawancara dengan subjek berinisial RI selaku anak dari pemilik CV Bermuda Berau mengatakan bahwa ia bekerja di perusahaan ini karena berpikir harus belajar cara mengelola perusahaan karena suatu saat nanti pasti akan menggantikan posisi dari orang tuanya. RI juga mengatakan memiliki tujuan kelak untuk mengembangkan bidang kerja lain selain yang mampu dikerjakan CV Bermuda saat ini. RI bahkan berencana merubah CV menjadi PT dan membuat cabang atau anak perusahaan di beberapa Kabupaten maupun Kota.

Sebaliknya, Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan dua subjek yakni RF dan NS yang merupakan karyawan di perusahaan CV Bermuda Berau mengatakan memang sedari awal tidak memiliki minat selama bekerja di CV

Bermuda Berau. Kedua subjek mengatakan merasa kesulitan dalam bekerja dan merasa malas jika mendapatkan pekerjaan yang banyak. Kedua subjek juga tidak memiliki tujuan jangka panjang berkerja di perusahaan karena ingin mencari pekerjaan lain.

Hal ini sesuai dengan karakteristik generasi milenial yang diungkapkan oleh Kapoor dan Solomon (dalam Amin & Rahmiati, 2018) yaitu generasi milenial mempunyai keinginan untuk memimpin, dan sangat memperhatikan profesionalisme. Generasi milenial juga tidak segan untuk meninggalkan pekerjaan mereka bila hal itu tidak membuatnya bahagia.

Sejalan dengan itu, Triadityo (2012) menyatakan individu yang memiliki kegigihan yang tinggi akan mempunyai semangat dalam melakukan pekerjaan lebih baik dan mencapai hasil yang maksimal sehingga akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawannya sebaliknya rendahnya kegigihan pada individu akan berpengaruh pada hasil kerja yang tidak maksimal yang berhubungan dengan rendah kinerja karyawan.

Pada hasil analisis regresi parsial menunjukkan bahwa konsistensi minat memiliki pengaruh signifikan dengan aspek kuantitas kerja. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing. Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan (Mangkunegara, 2017).

Hal ini sejalan dengan hasil wawancara pada karyawan berinisial AR yang menyatakan sedari awal memang memiliki minat bekerja di CV Bermuda Berau

karena sesuai dengan pendidikan yang telah ia tempuh. AR mengatakan bahwa walaupun ia masih karyawan kontrak ia yakin dan percaya dengan usaha yang ia lakukan mampu membuatnya menjadi karyawan tetap bahkan dengan jabatan yang lebih tinggi. AR juga menyatakan banyaknya beban pekerjaan yang dilimpahkan serta komunikasi yang lambat antar tim merupakan hambatan dalam bekerja. AR mengatakan bahwa dalam melakukan pekerjaan tidak selalu mengikuti SOP. AR beralasan bahwa pekerjaannya akan tetap dikerjakan sampai selesai meskipun tidak mengikuti SOP karena baginya yang terpenting adalah tugasnya tersebut selesai. AR juga mengaku walaupun sering kali diberikan pekerjaan yang banyak ia berusaha tetap mengerjakan sebisanya selama masih sesuai dengan tugas pekerjaannya.

Senada dengan itu, Menurut Wen (dalam Muliawati & Frianto, 2020) karyawan milenial dianggap sebagai orang yang berpendidikan tinggi, ambisius dan berorientasi pada karier. Dengan karakteristik tersebut, diharapkan angkatan kerja milenial pada era industri 4.0 dapat lebih kompetitif dan produktif dalam menghadapi permasalahan global. Pada kenyataannya generasi milenial memiliki tuntutan agar mempunyai jam kerja yang lebih mudah disesuaikan (*fleksibel*) karena karyawan yang memiliki jam kerja yang lebih *fleksibel* mampu mengelola tanggung jawab dalam kehidupannya, memberikan manfaat psikologis (mengurangi kecemasan dan stres), serta manfaat untuk organisasi atau perusahaan seperti meningkatkan kinerja, konsentrasi, loyalitas, motivasi, dan komitmen (Downe & Koekemoer, 2011). Dengan ini generasi milenial membutuhkan perhatian bukan hanya karena jumlah mereka yang meningkat pada tempat kerja,

tetapi juga karena mereka berbeda dari generasi lain dimana generasi milenial memiliki tuntutan kerja yang harus dikerjakan sehingga akan berpengaruh pada kinerja karyawan itu sendiri (Shah, 2017).

Hasil penelitian ini diperkuat penelitian Telvisia dan Tommy (2008) minat memengaruhi pada aktivitas yang disukai seorang individu dan kecenderungan menghindari aktivitas yang tidak disukai sehingga berpengaruh pada kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Arini, Mochammad dan Ika (2015) yang menyatakan minat merupakan bagian kemampuan kerja yang dimiliki karyawan yang berhubungan dengan keahlian yang dimiliki sehingga berdampak pada kuantitas karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, apabila seorang karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan minat dan bakat yang dimiliki maka akan berpengaruh pada kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Pada hipotesis ketiga, hasil analisis regresi secara bertahap selanjutnya, ditemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan milenial CV Bermuda Berau. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian  $H_1$  diterima, yang artinya ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan aspek bebas kedua dalam penelitian ini yang terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan milenial CV Bermuda Berau. Kinerja karyawan dikatakan baik, apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh seorang karyawan juga baik. Dengan kata lain, kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Dengan demikian kepuasan kerja

sangat dibutuhkan karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat diperoleh berupa gaji pokok, kompensasi, peluang kenaikan gaji, promosi jabatan, penghargaan, hubungan kerja dan lain sebagainya (Wijaya, 2018).

Berdasarkan hasil uji deskriptif didapatkan hasil *mean* empirik yang lebih rendah dibanding *mean* hipotetik sehingga berada pada kategori rendah. Hal ini berarti kepuasan kerja karyawan CV Bermuda Berau tergolong rendah Artinya kepuasan kerja yang rendah akan berpengaruh pada penurunan kinerja karyawan, demikian sebaliknya apabila ada peningkatan kepuasan kerja maka akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan subjek AR, RF dan NS mengatakan merasa tidak puas dengan pemberian upah yang diberikan perusahaan. ARW mengatakan bahwa pekerjaannya ini bukan bagian dari potensi yang dimiliki sehingga sering kali tidak bekerja secara maksimal. Ketiga subjek mengatakan merasa tidak puas dengan pekerjaannya karena perusahaan tidak memberikan kesempatan untuk memaksimalkan potensi yang dimiliki.

Sejalan dengan itu, Half (2008) menyatakan bahwa tenaga kerja milenial memiliki harapan bagi tempat kerja mereka. Mereka berharap bisa mendapatkan perasaan terjamin dari perusahaan, perusahaan mengapresiasi karyawan, perusahaan mampu menawarkan gaji yang kompetitif serta karyawan mendapatkan keseimbangan waktu bekerja dan kehidupan pribadi, supervisor berkomunikasi secara terbuka dan jujur.



Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Saputra, Wayan dan Yoman (2016) yang mengatakan bahwa ada pengaruh positif dari kepuasan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti ketika seorang karyawan telah dipenuhi tingkat kebutuhannya oleh perusahaan tempatnya bekerja maka karyawan akan merasa puas dalam bekerja, kepuasan tersebut secara langsung akan meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan.

Pada hasil analisis regresi parsial menunjukkan bahwa kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri memiliki pengaruh signifikan dengan aspek kualitas kerja. Karyawan akan merasa nyaman dan dihargai serta diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri untuk memenuhi kebutuhan dan harapan secara otomatis akan memusatkan perhatian dan menunjukkan performa kerja serta kualitas karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk memenuhi kebutuhan dan harapan karyawan untuk hasil kerja yang maksimal dan kinerja yang maksimal (Sari & Heru, 2018).

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara pada karyawan berinisial RF yang menyatakan tidak dapat mengembangkan diri karena tidak banyak mendapatkan bimbingan dari rekan kerja maupun atasan juga belum pernah mendapatkan kesempatan meningkatkan potensi melalui pelatihan. RF mengatakan sering kali terlambat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan hingga menjadi banyak dan tertumpuk.

Sejalan dengan itu, Lestari dan Endah (2019) menyatakan generasi milenial akan merasa puas di tempat kerja apabila pekerjaan tersebut memberikan

kesempatan untuk berkembang serta hubungan interpersonal yang terjalin antara atasan dengan karyawan maupun hubungan interpersonal antar rekan kerja berlangsung harmonis sehingga dengan hal tersebut akan membuat karyawan merasa betah dan akan terus mengembangkan potensi yang dimiliki sehingga berdampak positif pada hasil kinerja yang maksimal.

Pada hasil analisis regresi parsial menunjukkan bahwa kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri memiliki pengaruh signifikan dengan aspek pelaksanaan tugas. Karyawan yang melaksanakan tugas dengan berhubungan sebagaimana seorang karyawan memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas yang dikerjakan. Pengalaman dan keterampilan dalam melaksanakan tugas akan berpengaruh pada pelaksanaan dalam proses bekerja sehingga sangat menentukan dalam pencapaian tujuan yang dimiliki perusahaan (Haris, 2018).

Sesuai dengan hasil wawancara pada karyawan berinisial RF yang menyatakan tidak dapat mengembangkan diri karena tidak banyak mendapatkan bimbingan dari rekan kerja maupun atasan juga belum pernah mendapatkan kesempatan meningkatkan potensi melalui pelatihan. RF mengaku tidak dapat mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga memerlukan bantuan karyawan lain untuk membantu menyelesaikan pekerjaannya. Senada dengan itu, karyawan berinisial NS mengatakan bahwa pekerjaan saat ini tidak membuatnya berkembang. NS juga mengatakan sering kali melakukan kesalahan dikarenakan kurang paham dengan pekerjaan yang diberikan dan merasa malu untuk meminta bantuan.

Hal ini sesuai dengan salah satu dari karakteristik generasi milenial yang diungkapkan oleh Faisal (2017) yaitu generasi milenial memiliki sifat komunal

mereka tidak dapat hidup sendiri mereka harus berkerumun hidup dalam satu lingkungan komunal yang saling berinteraksi saling mendukung satu sama lain serta perasaan memiliki yang kuat diantara kelompok.

Pada hasil analisis regresi parsial menunjukkan bahwa kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri memiliki pengaruh signifikan dengan aspek tanggung jawab. Hasil penelitian yang dilakukan Haris (2018) mengatakan bahwa pegawai kantor kecamatan masih kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan pokok fungsinya. Kinerja dalam melaksanakan tugas ditentukan dalam menuntaskan tugas pokok dan fungsinya yang dimana tugas kerja yang dimiliki dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk maju dan belajar. Dengan hal ini, tidaknya adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan yang dimiliki individu akan berdampak pada tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Sesuai dengan hasil wawancara pada karyawan berinisial NS yang mengatakan bahwa pekerjaan saat ini tidak membuatnya berkembang. NS juga mengatakan tidak dapat menerima dan mengerjakan banyak pekerjaan karena tidak dapat fokus. Oleh karena itu, NS mengatakan bahwa sulit untuk bersikap inisiatif dalam memulai atau menerima pekerjaan karena merasa ragu tidak dapat menyelesaikannya.

Sejalan dengan itu, Half (2008) menyatakan bahwa untuk merekrut dan mempertahankan karyawan generasi milenial memerlukan pembentukan budaya baru yang membuat para milenial merasa puas dalam pekerjaan sangatlah penting

sehingga mereka mau terlibat dalam setiap urusan pekerjaan. Pasalnya, tenaga kerja milenial memiliki harapan bagi tempat kerja mereka.

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah pengambilan data penelitian di masa pandemi sehingga penulis tidak dapat mengamati secara langsung dan cermat pengisian angket yang diberikan kepada subjek benar-benar sesuai dengan yang dirasakan atau pendapatnya sendiri. Kemudian, penulis juga tidak dapat melakukan observasi sebagai data penunjang penelitian karena perusahaan di masa pandemi melarang kegiatan di luar kepentingan perusahaan. Keterbatasan lainnya dalam penelitian ini adalah waktu karyawan yang terbatas untuk diwawancara karena tanggung jawab pekerjaan karyawan di perusahaan dan urusan pribadi karyawan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh kegigihan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan milenial CV Bermuda Berau.
2. Terdapat pengaruh antara kegigihan terhadap kinerja pada karyawan milenial CV Bermuda Berau.
3. Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan milenial CV Bermuda Berau.

#### **B. Saran**

Adapun saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Bagi pimpinan perusahaan CV Bermuda Berau, disarankan untuk melakukan analisis jabatan serta assessment agar dapat menempatkan karyawan sesuai dengan keahlian dan potensinya sehingga mendapatkan kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri serta dapat mempertahankan minatnya sehingga meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja, meminimalisir kesalahan dalam

pelaksanaan tugas, dan karyawan dapat lebih mempertanggungjawabkan hasil kerja mereka.

## 2. Bagi Karyawan

Bagi karyawan CV Bermuda Berau, disarankan untuk mengikuti analisis jabatan dan assessment dengan sebaik-baiknya, mengikuti arahan-arahan yang diberikan supervisor serta mengikuti pelatihan-pelatihan baik di dalam maupun di luar perusahaan guna mempertahankan dan meningkatkan kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja. Hal demikian merupakan sikap kinerja yang dibutuhkan oleh perusahaan dalam meraih kesuksesan.

## 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian dengan tema yang sama, disarankan untuk melakukan wawancara dan observasi yang lebih mendalam agar dapat menemukan variabel-variabel lain yang lebih berpengaruh terhadap variabel kinerja. Melakukan kajian yang lebih mendalam tentang generasi milenial di Indonesia sehingga tidak lagi merujuk dan mengacu pada studi luar negeri atau dapat mengganti subjek dengan gen z yang sudah mulai memasuki dunia kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbağ, M., & Ümmet, D. (2017). Predictive role of grit and basic psychological needs satisfaction on subjective well-being for young adults. *Journal of education and practice*, 8(26), 127-135.
- Ali & Purwandi (2017). *Milenial nusantara*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Amin, G., & Rahmiati, F. (2018). Organizational commitment generasi x dan y di industri manufaktur. *Jurnal Ilmu Komunikasi (J-IKA)*, 5(2), 139-146.
- Aprilia, N., Priyatama, A. N., & Sadwika, P. A (2015). Hubungan antara self efficacy dan hardiness dengan work engagement pada anggota DPRD kota Surakarta. *Jurnal Wacana Psikologi FK UNS*, 7(13), 82-85.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian, suatu pendekatan praktek*. PT. Rineka Cipta.
- Arini, K. R., Mochammad, D. M., & Ika, R. (2015). Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 22(1), 1-9.
- Artadi, F. F. (2015). Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari. *Jurnal Fakultas Ekonomi*, 3(1), 1-9.
- As'ad, M. (2002). *Psikologi industri: Seri ilmu sumber daya manusia*. Liberty.
- Ayuna. (2019, Juni 9). *Flexi time: jenis, aturan, dan keuntungannya bagi karyawan*. Sleekr. <https://sleekr.co/blog/flexi-time-bagi-karyawan/>
- Azwar, S. (2010). *Penyusunan skala psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2016). *Metode penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik. (2018, Juli 3). *Statistik Indonesia 2018*. Diakses 5 April 2020 dari <http://www.bps.go.id>.
- Christensen, R., & Knezek, G. (2014). Comparative measures of grit, tenacity and perseverance. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*. 8(1), 16-30.
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus karyawan non medis RS Islam Siti

- Khadijah Palembang). *JEMBATAN – Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan*, 2(1), 75-86.
- Downes, C & Koekemoer, E. (2011). Work-life balance policies: Challenges and benefits associated with implementing flexitime. *SA Journal of Human Resource Management*, 9(1), 1-13.
- Duckworth, A. L. (2016). *Grit: The power of passion and perseverance* [Kegigihan: Kekuatan gairah dan ketekunan]. Scribber.
- Duckworth, A. L., & Quinn, P. D. (2009). Development and validation of the short grit scale (Grit-S). *Journal of Personality Assessment*. 9(1), 166-174.
- Duckworth, A. L., Von Culin, K. R., & Tsukayama, E. (2014). Unpacking grit: Motivational correlates of perseverance and passion for long-term goals. *The Journal of Positive Psychology*, 9(4), 306-312.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta.
- Faisal, D. (2017). *Generasi phi: Memahami milenial pengubah Indonesia*. Republika.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, A. M. (2013). *Statistik penelitian pendidikan*. Parama Publishing
- Hadi, S. (2015). *Statistika*. Pustaka Pelajar.
- Half, R. (2008). *What milenial workers want: How to attract and retain gen Y employees* [Apa yang diinginkan pekerja milenial: Bagaimana menarik dan mempertahankan karyawan gen Y. Robert Half International.
- Haris, A. (2018). Analisis kinerja pegawai berdasarkan tugas pokok dan fungsi pada kantor Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara. *Jurnal Katalogis*, 6(3), 1-19.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku praktis mengembangkan SDM*. Laksana.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hochanadel, A., dan Finamore, D. (2015). Fixed and growth mindset in education and how grit helps students persist in the face of adversity. *Journal of International Education Research*, 11(1), 47-50.



- Kultalahti, S., & Vitala, R. (2014). Sufficient challenges and a weekend ahead generation Y describing motivation at work. *Journal of Organizational Change Management*. 27(4), 569-582.
- Locke, E.A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction* [Sifat dan penyebab pekerjaan]. John.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi* (10th ed.). Andi.
- Machfoedz.I. (2007). *Metodologi penelitian bidang kesehatan, keperawatan, dan kebidanan*. Fitramaya
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosda karya.
- Marchella, F.P. (2013). *Generasi 90an*. POP Publishers.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. CV Alfabeta.
- Mathis & Jackson. (2006). *Manajemen sumber daya manusia* (10th ed.). Salemba Empat.
- Muliawati, T., & Frianto, A. (2020) Peran work-life balance dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan milenial: studi literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 20(20), 606-620.
- Novendri, A., & Lukito, H. (2020). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan milenial PT. Semen Padang dengan variabel demografis sebagai moderator. *Jurnal Imiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 5(1), 157-186.
- Payaman J. S. (2011). *Manajemen evaluasi kinerja* (3rd ed.). Fakultas UI.
- Prasetyo, B & Jannah, L. M. (2005). *Metode penelitian kuantitatif: Teori dan aplikasi*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktek*. Rajagrafindo persada.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* [Perilaku organisasi] (15th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T.A. (2015). *Perilaku organisasi*. (16th ed.). Salemba Empat.
- Robert Half Internasional (2008, Januari 5). *Generation Y*. Accountingweb. [http://www.accountingweb.com/sites/default/files/generationy\\_robert\\_half.pdf](http://www.accountingweb.com/sites/default/files/generationy_robert_half.pdf).

- Santoso, S. (2015). *Menguasai statistik multivariat*. PT Elex Media Komputindo.
- Saputra, A. T., I Wayan, B., & Ni nyoman, Y. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 4(1), 1-8.
- Sari, R. O., & Heru, S. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan organizational citizenship behavior sebagai variabel intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 64(1), 28-35.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Refika.
- Shah, R. (2017). Work engagement among milenials. *International Research Journal of Human Resources and Social Sciences*, 4(8), 276-286.
- Strauss & Sayles. (1992). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.
- Subandowo, M. (2017). Peradaban dan produktivitas dalam perspektif bonus demografi serta generasi Y dan Z. *Sosiohumanika: Jurnal Pendidikan Sains Sosial dan Kemanusiaan*, 10(2), 191–208.
- Sugiyanto. (2018). Pengaruh self-congruity, curiosity, dan shopping well-being terhadap pola konsumsi fast fashion pada generasi milenial di Surabaya. *AGORA*, 6(1), 1-6
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.
- Sulaiman, W. (2005). *Statistik non-parametrik. contoh kasus dan pemecahannya dengan SPSS*. Penerbit Andi.
- Sutjitra, D. (2015). The impact of employee job satisfaction towards employee job performance at PT.Y. *iBuss Management*, 3(2), 325-330.
- Suzuki, Y., Tamesue, D., Asahi, K. & Ishikawa, Y. (2015). Grit and work engagement: A crosssectional study. *PLOS ONE*, 10(9), 1-11.
- Telvisia, I., & Tommy, Y. S. S. (2008). Kesesuaian minat terhadap pekerjaan: Pegawai produktif (Studi pada agen asuransi jiwa di Jakarta). *Phronesis Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi*, 10(1), 76-95.
- Tiara, S., & Rostiana. (2018). Peran kualitas kehidupan kerja dan kegigihan terhadap keterkaitan kerja pada generasi milenial di industri perbankan. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 2(1), 342-349.

- Triadityo, D. Y. (2012). Hubungan antara keselamatan kerja dengan semangat kerja karyawan bagian produksi cahaya timur offset. *Jurnal Fakultas Psikologi*, 1(1), 35-48.
- Uno, H. B. & Lamatenggo, N. (2012). *Teori kinerja dan pengukurannya*. PT. Bumi Aksara.
- Wasterman, J. W., & Yamamura, J. H. (2007). Generational preferences for work environment fit: Effects on employee outcomes. *Career Development International*, 12(2), 150-161.
- Wibowo. (2014). *Manajemen kinerja*. Rajawali Pers.
- Winarsunu. (2010). *Statistik dalam penelitian psikologi pendidikan*. UMM Press.
- Yahya, U. (2013). *Etos kerja sarana menuju puncak prestasi*. Harapan Utama.
- Yolanda, F. (2018, Desember 8). *Masa depan ekonomi digital di tangan milenial*. Republika. <https://republika.co.id/berita/nasional/18/12/08/pjepim370-masa-depan-ekonomi-digital-di-tangan-milenial>.
- Yuri, R. R, & Wardhana, A. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (*job performance*) PT. dapensi dwikarya bandung. *Marketing and Human Resources*, 3(2), 1-8.
- Yuswohady. (2016, Januari 17). *Milenial trends 2016*. Diakses 27 Januari 2020 dari <https://www.yuswohady.com/2016/01/17/milenial-trends-2016>.

# **LAMPIRAN PENELITIAN**

**Lampiran 1**

***Blue Print* Instrument Penelitian**

### SKALA A. KINERJA

No	Indikator	Favorable	Unfavorable
1.	<b>Kualitas Kerja</b> Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.	1. Saya merasa mampu mempertahankan kualitas pekerjaan. 9. Saya bekerja sesuai dengan standar perusahaan ( <i>standar operasional procedure/SOP</i> ). 17. Saya memiliki inisiatif tanpa adanya perintah. 25. Saya mengerjakan semua pekerjaan dengan teliti tanpa ada kesalahan.	5. Saya merasa kualitas kerja saya belum stabil dan masih membutuhkan usaha untuk mempertahankan kualitas kerja saya. 13. Tidak ada aturan/ <i>SOP</i> yang mengatur pekerjaan saya 21. Saya merasa kelalaian saya dapat menimbulkan masalah bagi perusahaan. 29. Saya berulang kali melakukan kesalahan karena kurang teliti.
2.	<b>Kuantitas kerja</b> Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.	2. Saya merasa sudah bekerja dengan baik sesuai dengan aturan dan target waktu yang diberikan perusahaan. 10. Banyaknya pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya dapat saya kerjakan dengan baik. 18. Saya mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. 26. Saya mengerjakan pekerjaan secepat mungkin tanpa menunda-nunda.	6. Saya belum mampu mencapai target yang diberikan. 14. Saya merasa kewalahan dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan. 22. Saya belum mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. 30. Saya belum mampu mengerjakan pekerjaan yang banyak dalam satu waktu.
3.	<b>Pelaksanaan tugas</b> Perilaku konsumen yang menjadikan produk yang telah dikonsumsinya sebagai pilihan utama.	3. Saya dapat bekerjasama dengan sesama karyawan maupun dengan atasan. 10. Saya memiliki pengalaman dalam bidang kerja saya. 19. Saya paham dengan tugas yang diberikan perusahaan 27. Pekerjaan saat ini merupakan keahlian saya.	7. Saya memilih bekerja sendiri daripada bekerjasama dengan karyawan lain. 15. Saya berulang kali melakukan kesalahan dalam pekerjaan saya. 23. Saya masa bodoh dengan pekerjaan karyawan lain 31. Kesalahan yang terjadi dikarenakan karena kurangnya pemahaman saya.
4.	<b>Tanggung jawab</b> Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan juga perilaku kerjanya setiap hari.	4. Saya melapor kepada atasan jika ada masalah dalam pekerjaan. 12. Memelihara alat, sarana dan prasarana. yang dipertanggung jawabkan kepada saya. 20. Saya berani menerima resiko atas apa yang saya kerjakan. 28. Saya berperilaku baik kepada semua orang di tempat saya bekerja.	8. Saya merasa keberatan dengan lokasi penempatan saya bekerja. 16. Saya lebih suka bersantai dari pada bekerja. 24. Saya kerap menyerahkan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan lain. 32. Saya menolak apabila diberikan pekerjaan yang tidak saya sukai

### SKALA B. KEGIGIHAN

No	Indikator	Favorable	Unfavorable
1.	<p><b>Konsistensi minat</b> Mengacu pada kecenderungan individu untuk bertahan pada keinginan yang sama dalam jangka waktu yang panjang</p>	<p>1. Saya tetap dengan tujuan yang sudah saya tetapkan. 5. Saya fokus pada tujuan awal saya walau muncul ide-ide baru. 9. Saya sudah bertahan pada keinginan saya dalam jangka waktu yang lama. 13. Minat dan tujuan saya tidak pernah berubah. 17. Saya tetap dengan tujuan saya walaupun banyak pengaruh dari orang lain. 21. Saya sulit teralihkan dengan hal lain yang dapat mengubah minat saya. 25. Saya melakukan segala cara untuk mencapai apa yang saya inginkan. 28. Saya memiliki banyak perencanaan untuk mencapai keinginan saya.</p>	<p>3. Ide-ide baru terkadang mengalihkan saya dari tujuan awal saya. 7. Saya kerap menetapkan suatu tujuan, tetapi kemudian memilih untuk menetapkan tujuan yang berbeda. 11. Saya tertarik dengan pekerjaan baru setiap beberapa bulan. 15. Minat saya berubah dari tahun ke tahun. 19. Saya pernah terobsesi dengan suatu ide atau rancangan tertentu dalam waktu yang singkat namun kemudian kehilangan minat. 23. Saya mengalami kesulitan mempertahankan fokus saya pada proyek yang membutuhkan waktu lebih dari beberapa bulan untuk menyelesaikannya. 28. Saya mudah terpengaruh oleh perkataan orang lain. 32. Saya hanya menjalani atau menikmati kehidupan sekarang tanpa tujuan yang pasti.</p>
2.	<p><b>Ketekunan usaha</b> Berkaitan dengan sejauh mana orang akan berusaha keras dalam menghadapi tantangan. Ketahanan dalam berusaha yang tinggi menunjukkan adanya kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan atau urusan yang sedang dikerjakan.</p>	<p>2. Saya adalah seorang pekerja keras. 6. Saya berani menghadapi kegagalan. 10. Saya menyelesaikan apapun yang telah saya mulai. 14. Saya mampu menghadapi berbagai rintangan untuk mencapai tujuan. 18. Saya adalah orang yang rajin dalam bekerja. 22. Saya telah mencapai beberapa keinginan berkat kerja keras saya. 26. Kegagalan tidak mematahkan semangat saya 30. Saya mampu bangkit walaupun gagal berulang-ulang.</p>	<p>4. Saya kerap merasa malas dan main-main saat bekerja. 8. Saya ingin menyerah bekerja di perusahaan ini. 12. Saya takut akan kegagalan. 16. Saya berpikir bekerja untuk sementara saja. 20. Saya mudah menyerah dalam pekerjaan. 21. Saya kerap tidak menyelesaikan apa yang telah saya mulai. 27. Saya menolak berusaha lagi ketika saya gagal dalam sesuatu, sehingga memilih melakukan sesuatu yang lain 31. Kegagalan yang saya alami membuat saya semakin terpuruk.</p>

**SKALA C. KEPUASAN KERJA**

No	Indikator	Favorable	Unfavorable
1.	<p><b>Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri</b> Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan sejauh mana tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk maju atau belajar, dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan serta menerima tanggung jawab selama kerja.</p>	<p>1. Saya merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini. 11. Pekerjaan saat ini sudah sesuai dengan kemampuan dan keahlian saya. 21. Pekerjaan yang dibebankan kepada saya memberi saya peluang untuk mengambil keputusan sendiri, menimbulkan kebebasan dan ketidaktergantungan.</p>	<p>6. Pekerjaan saya saat ini kurang menarik. 16. Pekerjaan saya tidak berperan penting bagi perusahaan ini. 26. Saya kecewa atas pekerjaan saya saat ini.</p>
2.	<p><b>Kepuasan terhadap gaji</b> Gaji adalah sejumlah upah yang diterima dan tingkat ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibanding orang lain dalam organisasi.</p>	<p>2. Saya merasa puas dengan gaji pokok saya. 12. Gaji saya sudah sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang saya emban. 22. Saya puas terhadap tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh perusahaan di luar gaji pokok yang saya terima.</p>	<p>7. Gaji saya tidak sesuai dibanding kontribusi saya dalam perusahaan. 17. Gaji yang saya terima kerap tidak tepat waktu. 27. Saya merasa kurang terhadap gaji yang diberikan.</p>
3.	<p><b>Kesempatan Promosi</b> Kesempatan promosi merupakan suatu kesempatan untuk maju dalam organisasi. Dengan strategi perataan organisasi dan pemberian wewenang, promosi dalam pengertian tradisional, yang berarti menapaki tangga kesuksesan dalam perusahaan.</p>	<p>3. Semua karyawan di perusahaan ini diberikan kesempatan yang sama untuk promosi 13. Adanya promosi yang dilakukan oleh perusahaan memotivasi saya untuk lebih berkembang dan maju 23. Perusahaan memberikan kesempatan seluas-luasnya bagi setiap karyawan untuk dapat naik jabatan</p>	<p>8. Tidak ada kesempatan yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan karier saya 18. Perusahaan hanya memberikan kenaikan jabatan pada orang tertentu dengan tidak obyektif 28. Saya merasa kebijakan promosi dalam perusahaan belum adil</p>
4.	<p><b>Kepuasan terhadap supervisi atasan</b> Karyawan merasa memiliki atasan yang mampu memberikan bantuan teknis dan motivasi</p>	<p>4. Atasan selama ini selalu memberikan pengarahan kepada saya dalam setiap pekerjaan 14. Komunikasi antara atasan dan saya terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah-masalah pekerjaan 34. Pada saat bekerja, atasan saya bersedia memberikan bimbingan bila saya tidak memahami pekerjaan yang ditugaskan.</p>	<p>9. Atasan cenderung lepas tangan apabila saya mengalami masalah dalam pekerjaan. 19. Komunikasi saya dengan atasan tidak baik. 29. Atasan tidak memberikan penghargaan terhadap keberhasilan saya dalam menyelesaikan tugas pekerjaan.</p>



<p><b>5.</b></p>	<p><b>Kepuasan terhadap rekan kerja</b> Ini merupakan tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial. Rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu.</p>	<p>5. Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik 15. Bilamana dibutuhkan rekan kerja memberikan bantuan langsung dalam upaya untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya 25. Saya merasa mudah dalam bekerjasama dengan rekan kerja</p>	<p>10. Saya merasa kurang dihormati oleh karyawan lain. 20. Pekerjaan saya kerap terhambat karena rekan kerja saya. 30. saya kerap terganggu dengan rekan kerja saya.</p>
------------------	--	---	---

**Lampiran 2**

**Instrumen Penelitian**

**LEMBAR IDENTITAS**

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

Divisi :

Lama bekerja :

## PETUNJUK Pengerjaan

Berikut ini terdapat beberapa buah pernyataan. Bapak/ibu diminta untuk memilih jawaban yang paling sesuai dengan diri anda, dengan memberikan **tanda (√)** pada kolom jawaban yang paling sesuai dengan diri anda saat ini. Tidak ada jawaban benar dan salah dalam angket ini. Pada setiap pernyataan, terdapat empat pilihan jawaban yang tersedia sebagai berikut:

- SS** : Sangat Sesuai  
**S** : Sesuai  
**TS** : Tidak Sesuai  
**STS** : Sangat Tidak Sesuai

**Contoh:**

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan <i>job desk</i> saya		√		

Apabila bapak/ibu ingin mengganti jawaban, silahkan beri **tanda sama dengan (=)** pada jawaban yang salah dan memberi **tanda centang (√)** pada jawaban yang benar.

Apapun pilihan jawaban anda **tidak ada jawaban yang paling benar atau paling salah**. Usahakan memberikan jawaban yang sesuai dengan keadaan anda dan **mohon dengan seksama agar jangan ada pertanyaan yang terlewatkan**

**SKALA: A**

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa mampu mempertahankan kualitas pekerjaan				
2.	Saya merasa sudah bekerja dengan baik sesuai dengan aturan dan target waktu yang diberikan perusahaan				
3.	Saya dapat bekerjasama dengan sesama karyawan maupun dengan atasan				
4.	Saya melapor kepada atasan jika ada masalah dalam pekerjaan				
5.	Saya merasa kualitas kerja saya belum stabil dan masih membutuhkan usaha untuk mempertahankan kualitas kerja saya				
6.	Saya belum mampu mencapai target yang diberikan				
7.	Saya memilih bekerja sendiri daripada bekerjasama dengan karyawan lain				
8.	Saya keberatan dengan lokasi penempatan saya bekerja				
9.	Saya bekerja sesuai dengan standar perusahaan ( <i>SOP</i> )				
10.	Banyaknya pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya dapat saya kerjakan dengan baik				
11.	Saya memiliki pengalaman dalam bidang kerja saya				
12.	Memelihara alat, sarana dan prasarana yang dipertanggung jawabkan kepada saya				
13.	Tidak ada <i>SOP</i> yang mengatur pekerjaan saya				
14.	Saya merasa kewalahan dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan				
15.	Saya kerap melakukan kesalahan dalam pekerjaan saya				
16.	Saya lebih suka bersantai dari pada bekerja				
17.	Saya memiliki inisiatif tanpa adanya perintah				

18.	Saya mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu				
19.	Saya paham dengan tugas yang diberikan perusahaan				
20.	Saya berani menerima resiko atas apa yang saya kerjakan				
21.	Saya merasa kelalaian saya dapat menimbulkan masalah bagi perusahaan				
22.	Saya belum mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu				
23.	Saya masa bodoh dengan pekerjaan karyawan lain				
24.	Saya kerap menyerahkan tanggung jawab yang diberikan, kepada karyawan lain				
25.	Saya mengerjakan semua pekerjaan dengan teliti tanpa ada kesalahan				
26.	Saya mengerjakan pekerjaan secepat mungkin tanpa menunda-nunda				
27.	Pekerjaan saat ini merupakan keahlian saya				
28.	Saya berperilaku baik kepada semua orang di tempat saya bekerja				
29.	Saya kerap melakukan kesalahan karena kurang teliti				
30.	Saya belum mampu mengerjakan pekerjaan yang banyak dalam satu waktu				
31.	Kesalahan yang terjadi sering kali dikarenakan karena kurangnya pemahaman saya				
32.	Saya menolak apabila diberikan pekerjaan yang tidak saya sukai				

**Skala: B**

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya tetap dengan tujuan yang sudah saya tetapkan				
2.	Saya adalah seorang pekerja keras				
3.	Ide-ide baru terkadang mengalihkan saya dari tujuan awal saya				
4.	Saya kerap merasa malas dan main-main saat bekerja				

5.	Saya fokus pada tujuan awal saya walau muncul ide-ide baru				
6.	Saya berani menghadapi kegagalan				
7.	Saya kerap menetapkan suatu tujuan, tetapi kemudian memilih untuk menetapkan tujuan yang berbeda				
8.	Saya ingin menyerah bekerja di perusahaan ini				
9.	Saya sudah bertahan pada keinginan saya dalam jangka waktu yang lama				
10.	Saya menyelesaikan apapun yang telah saya mulai				
11.	Saya tertarik dengan pekerjaan baru setiap beberapa bulan				
12.	Saya takut akan kegagalan				
13.	Minat dan tujuan saya tidak pernah berubah				
14.	Saya mampu menghadapi berbagai rintangan untuk mencapai tujuan				
15.	Minat saya berubah dari tahun ke tahun				
16.	Saya berpikir bekerja untuk sementara saja				
17.	Saya tetap dengan tujuan saya walaupun banyak pengaruh dari orang lain				
18.	Saya adalah orang yang rajin dalam bekerja				
19.	Saya pernah terobsesi dengan suatu ide atau rancangan tertentu dalam waktu yang singkat namun kemudian kehilangan minat				
20.	Saya mudah menyerah dalam pekerjaan				
21.	Saya sulit teralihkan dengan hal lain yang dapat mengubah minat saya				
22.	Saya telah mencapai beberapa tujuan berkat kerja keras saya				
23.	Saya mengalami kesulitan mempertahankan fokus saya pada proyek yang membutuhkan waktu lebih dari beberapa bulan untuk menyelesaikannya				
24.	Saya kerap tidak menyelesaikan apa yang telah saya mulai				
25.	Saya melakukan segala cara untuk mencapai apa yang saya inginkan				
26.	Kegagalan tidak mematahkan semangat saya				
27.	Saya menolak berusaha lagi ketika saya gagal dalam sesuatu, sehingga memilih melakukan sesuatu yang lain				
28.	Saya mudah terpengaruh oleh perkataan orang lain				
29.	Saya memiliki banyak perencanaan untuk mencapai keinginan saya				
30.	Saya mampu bangkit walaupun gagal berulang-ulang				

31.	Kegagalan yang saya alami membuat saya semakin terpuruk				
32.	Saya hanya menjalani atau menikmati kehidupan sekarang tanpa tujuan yang pasti				

**Skala: C**

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini				
2.	Saya merasa puas dengan gaji pokok saya				
3.	Semua karyawan di perusahaan ini diberikan kesempatan yang sama untuk promosi				
4.	Atasan selama ini selalu memberikan pengarahan kepada saya dalam setiap pekerjaan				
5.	Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik				
6.	Pekerjaan saya saat ini kurang menarik				
7.	Gaji saya tidak sesuai dibanding kontribusi saya dalam perusahaan				
8.	Tidak ada kesempatan yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan karier saya				
9.	Atasan cenderung lepas tangan apabila saya mengalami masalah dalam pekerjaan				
10.	Saya merasa kurang dihormati oleh karyawan lain				
11.	Pekerjaan saat ini sudah sesuai dengan kemampuan dan keahlian saya				
12.	Gaji saya sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang saya emban				
13.	Adanya promosi yang dilakukan oleh perusahaan memotivasi saya untuk lebih berkembang dan maju				
14.	Komunikasi antara atasan dan saya terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah-masalah pekerjaan				
15.	Bilamana dibutuhkan rekan kerja memberikan bantuan langsung dalam upaya untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya				



16.	Pekerjaan saya tidak berperan penting bagi perusahaan ini				
17.	Gaji yang saya terima kerap tidak tepat waktu				
18.	Perusahaan hanya memberikan promosi pada orang tertentu dengan tidak obyektif				
19.	Komunikasi saya dengan atasan tidak baik				
20.	Pekerjaan saya kerap terhambat karena rekan kerja saya				
21.	Pekerjaan yang dibebankan kepada saya memberi saya peluang untuk mengambil keputusan sendiri, menimbulkan kebebasan dan ketidaktergantungan				
22.	Saya puas terhadap tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh perusahaan di luar gaji pokok yang saya terima				
23.	Perusahaan memberikan kesempatan seluas-luasnya bagi setiap karyawan untuk dapat naik jabatan				
24.	Pada saat bekerja, atasan saya bersedia memberikan bimbingan bila saya tidak memahami pekerjaan yang ditugaskan				
25.	Saya merasa mudah dalam bekerjasama dengan rekan kerja				
26.	Saya kecewa atas pekerjaan saya saat ini				
27.	Saya merasa kurang terhadap gaji yang diberikan				
28.	Saya merasa kebijakan promosi dalam perusahaan belum adil				
29.	Atasan tidak memberikan penghargaan terhadap keberhasilan saya dalam menyelesaikan tugas pekerjaan				
30.	saya kerap terganggu dengan rekan kerja saya				

**Lampiran 3**

**Input Data Excel**



### Kegighan (Try out)

Siswa/Item	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	TOTAL	TOTAL B	TOTAL						
1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	34	36	70						
2	2	1	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	36	38	74						
3	3	2	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	36	38	74					
4	2	2	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	36	38	74					
5	2	2	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	36	38	74					
6	3	2	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	36	38	74					
7	3	2	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	36	38	74					
8	2	2	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	36	38	74					
9	3	2	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	36	38	74					
10	3	2	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	36	38	74					
11	3	2	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	36	38	74					
12	3	2	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	36	38	74					
13	3	2	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	36	38	74					
14	2	2	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	36	38	74					
15	2	2	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	36	38	74					
16	3	2	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	36	38	74					
17	3	2	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	36	38	74					
18	2	2	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	36	38	74					
19	3	2	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	36	38	74					
20	4	1	1	3	2	2	3	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	3	3	4	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	37	39	76				
21	3	2	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	3	4	3	4	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	37	39	76				
22	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	4	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	37	39	76				
23	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	4	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	37	39	76				
24	1	1	3	2	2	3	1	1	3	1	2	2	1	1	3	3	4	3	1	1	1	1	3	2	2	1	4	2	2	3	2	3	2	3	37	39	76				
25	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	35	37	72			
26	2	2	2	2	1	1	3	1	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	35	37	72	
27	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	37	40	77
28	3	2	2	4	4	2	1	1	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	4	4	3	3	1	1	2	2	2	3	1	1	3	2	2	2	2	2	37	40	77		
29	2	2	2	2	2	4	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	37	40	77	
30	3	4	2	1	2	2	2	3	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	31	32	63		

### Kegighan (Penelitian)

Siswa/Item	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	TOTAL	TOTAL B	TOTAL		
1	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	1	1	4	1	1	1	3	2	3	3	3	2	2	37	44	81	
2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	37	44	81	
3	3	3	2	2	2	2	1	3	2	1	1	1	1	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	34	35	69
4	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	29	31	60
5	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30	30	60
6	4	3	3	3	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	3	3	3	4	1	2	3	4	3	2	2	2	2	4	4	1	2	1	2	2	42	35	77
7	2	2	2	2	3	1	4	4	4	1	2	1	2	3	1	2	3	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	1	1	3	1	1	38	33	71
8	3	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	32	36	68	
9	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	37	34	71	
10	3	3	2	2	2	2	1	2	3	1	1	1	1	3	4	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	35	36	71	
11	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	1	1	1	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36	36	72
12	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	3	2	1	1	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48	45	93	
13	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	4	3	2	2	2	41	40	81	
14	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	2	42	40	82	
15	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	3	1	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	27	32	59	
16	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	1	1	4	2	2	4	1	1	3	3	3	3	3	38	39	77	
17	2	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	2	1	1	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	27	30	57
18	2	4	3	3	2	1	3	3	4	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	41	40	81	
19	3	3	3	3	3																																



**Lampiran 4**  
**Hasil Uji Validitas**

### Validitas Kinerja (*Try out*): Aspek Kualitas kerja

		Correlations								
		AITEM01	AITEM05	AITEM09	AITEM13	AITEM17	AITEM21	AITEM25	AITEM29	TOTALA
AITEM01	Pearson Correlation	1	.356	.457	.564	-.264	.412*	.543	.344	.393*
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000	.000	.024	.000	.003	.032
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM05	Pearson Correlation	.356	1	.032	.121	.528**	-.168	.311	.345	.653**
	Sig. (2-tailed)	.001		.002	.001	.003	.374	.000	.006	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM09	Pearson Correlation	.457	.032	1	.099	.000	-.076	.418*	.147	.481**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002		.005	.001	.001	.022	.440	.007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM13	Pearson Correlation	.564	.121	.099	1	-.089	.032	.231	.192	.371
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.602		.000	.869	.219	.308	.038
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM17	Pearson Correlation	-.264	.528**	.158	-.089	1	-.114	.090	.095	.449*
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000		.000	.000	.000	.013
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM21	Pearson Correlation	.412*	-.168	-.076	.032	-.114	1	.035	.063	.324
	Sig. (2-tailed)	.024	.374	.001	.869	.000		.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM25	Pearson Correlation	.543	.311	.418*	-.231	.090	.035	1	-.081	.482**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.022	.219	.000	.000		.000	.007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM29	Pearson Correlation	.272	.345	.147	.192	.095	.063	-.081	1	.522**
	Sig. (2-tailed)	.003	.006	.147	.007	.013	.001	.000		.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTALA	Pearson Correlation	.393*	.653**	.481**	.371	.449*	.324	.482**	.522**	1
	Sig. (2-tailed)	.032	.000	.007	.038	.013	.000	.007	.003	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Validitas Kinerja (*Try out*): Aspek Kuantitas kerja

		Correlations								
		AITEM02	AITEM06	AITEM10	AITEM14	AITEM18	AITEM22	AITEM26	AITEM30	TOTALB
AITEM02	Pearson Correlation	1	.072	.324	.045	-.087	.251	.189	.220	.608**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM06	Pearson Correlation	.000	1	.218	.145	.076	.139	.161	.187	.581**
	Sig. (2-tailed)	.704		.000	.445	.688	.465	.394	.323	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM10	Pearson Correlation	.324	.218	1	.407*	-.341	.003	.197	.018	.526**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.026	.000	.000	.000	.000	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM14	Pearson Correlation	.045	.145	.407*	1	-.196	.102	.098	.059	.450*
	Sig. (2-tailed)	.000	.445	.026		.300	.592	.607	.758	.013
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM18	Pearson Correlation	.087	.076	.341	.196	1	.099	.078	.103	.323
	Sig. (2-tailed)	.000	.688	.000	.300		.603	.684	.587	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM22	Pearson Correlation	.251	.139	.003	.102	.099	1	-.171	-.117	.386*
	Sig. (2-tailed)	.000	.465	.000	.592	.603		.367	.540	.035
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM26	Pearson Correlation	.189	.161	.197	.098	-.078	-.171	1	.052	.430*
	Sig. (2-tailed)	.000	.394	.000	.607	.684	.367		.786	.018
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM30	Pearson Correlation	.220	.187	.018	.059	-.103	-.117	.052	1	.347
	Sig. (2-tailed)	.000	.323	.925	.758	.587	.540	.786		.032
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTALB	Pearson Correlation	.608**	.581**	.526**	.450*	.323	.386*	.430*	.347	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.003	.013	.000	.035	.018	.032	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Validitas Kinerja (*Try out*): Aspek Pelaksanaan tugas

**Correlations**

		AITEM03	AITEM07	AITEM11	AITEM15	AITEM19	AITEM23	AITEM27	AITEM31	TOTALC
AITEM03	Pearson Correlation	1	-.063	.034	.226	.366 <sup>*</sup>	.113	.156	.276	.640 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM07	Pearson Correlation	.063	1	-.081	.356	.140	.014	.418 <sup>*</sup>	.124	.364
	Sig. (2-tailed)	.000		.005	.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM11	Pearson Correlation	.034	-.081	1	.359	-.079	.044	.147	.174	.376 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000	.005		.052	.676	.816	.440	.358	.041
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM15	Pearson Correlation	.226	-.356	.359	1	.077	.102	-.034	.289	.449 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.052		.686	.590	.860	.121	.013
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM19	Pearson Correlation	.366 <sup>*</sup>	-.140	-.079	.077	1	-.101	-.077	.401 <sup>*</sup>	.448 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.676	.686		.597	.686	.028	.013
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM23	Pearson Correlation	.113	.014	.044	.102	-.101	1	.074	-.162	.348
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.816	.590	.597		.699	.392	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM27	Pearson Correlation	.156	.418 <sup>*</sup>	.147	-.034	-.077	.074	1	.187	.497 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.440	.860	.686	.699		.322	.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM31	Pearson Correlation	.276	-.124	.174	.289	.401 <sup>*</sup>	-.162	.187	1	.591 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.358	.121	.028	.392	.322		.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTALC	Pearson Correlation	.640 <sup>**</sup>	.364	.376 <sup>*</sup>	.449 <sup>*</sup>	.448 <sup>*</sup>	.348	.497 <sup>**</sup>	.591 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.041	.013	.013	.000	.005	.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Validitas Kinerja (*Try out*): Aspek Tanggung jawab

**Correlations**

		AITEM04	AITEM08	AITEM12	AITEM16	AITEM20	AITEM24	AITEM28	AITEM32	TOTALD
AITEM04	Pearson Correlation	1	-.054	-.058	.088	.098	.335	.008	-.044	.448 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)		.776	.760	.644	.606	.000	.966	.818	.013
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM08	Pearson Correlation	-.054	1	.032	-.049	.268	.124	.197	.098	.470 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.776		.865	.797	.152	.000	.296	.607	.009
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM12	Pearson Correlation	.058	.032	1	.072	.075	.372 <sup>*</sup>	.067	.123	.328
	Sig. (2-tailed)	.760	.865		.707	.695	.043	.724	.519	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM16	Pearson Correlation	.088	-.049	.072	1	-.050	.245	-.088	.278	.459 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	.644	.797	.707		.792	.000	.645	.137	.011
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM20	Pearson Correlation	.098	.268	.075	-.050	1	-.210	.231	.395 <sup>*</sup>	.500 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.606	.152	.695	.792		.001	.220	.031	.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM24	Pearson Correlation	.335	.124	-.372 <sup>*</sup>	.245	.210	1	.189	.163	.361
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM28	Pearson Correlation	.008	.197	.067	-.088	.231	-.189	1	.407 <sup>*</sup>	.465 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.966	.296	.724	.645	.220	.000		.026	.010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM32	Pearson Correlation	-.044	.098	.123	.278	.395 <sup>*</sup>	-.163	.407 <sup>*</sup>	1	.584 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.818	.607	.519	.137	.031	.389	.026		.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTALD	Pearson Correlation	.448 <sup>*</sup>	.470 <sup>**</sup>	.328	.459 <sup>*</sup>	.500 <sup>**</sup>	.361	.465 <sup>**</sup>	.584 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.013	.009	.000	.011	.005	.000	.010	.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



### Validitas Kegighan (Try out): Aspek Konsistensi minat

**Correlations**

		AITEM01	AITEM03	AITEM05	AITEM07	AITEM09	AITEM11	AITEM13	AITEM15	AITEM17	AITEM19	AITEM21	AITEM23	AITEM25	AITEM27	AITEM29	AITEM31	TOTALA
AITEM01	Pearson Correlation	1	-.060	.114	.479**	-.188	.096	.191	.114	.070	.198	.477**	.036	.245	.385 <sup>‡</sup>	.000	.025	.341
	Sig. (2-tailed)		.753	.548	.007	.321	.613	.312	.549	.712	.294	.008	.849	.191	.036	1.000	.897	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM03	Pearson Correlation	-.060	1	.202	-.201	-.139	-.144	-.268	.005	-.059	.305	-.172	-.275	-.142	-.144	.000	.014	.303
	Sig. (2-tailed)	.753		.283	.286	.464	.448	.153	.981	.756	.101	.364	.141	.455	.448	1.000	.942	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM05	Pearson Correlation	.114	.202	1	.085	.276	.046	.136	.411 <sup>*</sup>	.225	.035	.054	.220	.065	.467**	.260	.061	.357
	Sig. (2-tailed)	.548	.283		.655	.140	.811	.474	.024	.232	.854	.775	.244	.732	.009	.165	.747	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM07	Pearson Correlation	.479**	-.201	.085	1	-.060	.000	.000	-.146	-.063	.063	.305	-.108	-.069	.072	.109	.221	.304
	Sig. (2-tailed)	.007	.286	.655		.753	1.000	1.000	.442	.741	.740	.101	.568	.719	.706	.566	.241	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM09	Pearson Correlation	.188	.139	.276	.060	1	.032	.000	.351	.000	.400 <sup>‡</sup>	.154	.255	.012	.028	.000	.235	.307
	Sig. (2-tailed)	.321	.464	.140	.753		.866	1.000	.058	1.000	.029	.418	.174	.952	.883	1.000	.212	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM11	Pearson Correlation	.096	-.144	.046	.000	.032	1	.229	.224	.000	-.055	.199	.305	-.358	-.010	.110	-.096	.354
	Sig. (2-tailed)	.613	.448	.811	1.000	.866		.223	.233	1.000	.773	.292	.101	.052	.960	.564	.613	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM13	Pearson Correlation	-.191	.268	-.136	.000	.000	.229	1	.000	.201	.454 <sup>*</sup>	.182	-.043	-.219	.229	.174	-.176	.497**
	Sig. (2-tailed)	.312	.153	.474	1.000	1.000	.223		1.000	.287	.012	.335	.820	.246	.223	.358	.352	.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM15	Pearson Correlation	.114	.005	.411 <sup>*</sup>	-.146	.351	.224	.000	1	.193	.060	.016	.287	.112	-.068	-.111	-.120	.533**
	Sig. (2-tailed)	.549	.981	.024	.442	.058	.233	1.000		.308	.752	.935	.123	.556	.720	.558	.528	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM17	Pearson Correlation	-.070	-.059	-.225	-.063	.000	.000	.201	.193	1	.223	-.202	.287	-.363 <sup>‡</sup>	.380 <sup>‡</sup>	.000	-.097	.335
	Sig. (2-tailed)	.712	.756	.232	.741	1.000	1.000	.287	.308		.236	.285	.124	.049	.038	1.000	.609	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM19	Pearson Correlation	.198	.305	.035	.063	-.400 <sup>*</sup>	-.055	.454 <sup>*</sup>	.060	.223	1	.297	-.317	-.170	.008	.097	-.111	.374 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	.294	.101	.854	.740	.029	.773	.012	.752	.236		.111	.088	.369	.965	.612	.560	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM21	Pearson Correlation	.477**	-.172	.054	.305	-.154	.199	.182	.016	-.202	.297	1	.075	.029	-.031	.116	.047	.448 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	.008	.364	.775	.101	.418	.292	.335	.935	.285	.111		.693	.878	.872	.540	.805	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM23	Pearson Correlation	.036	-.275	-.220	-.108	.255	.305	-.043	.287	.287	-.317	.075	1	-.031	.196	.000	-.050	.376 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	.849	.141	.244	.568	.174	.101	.820	.123	.124	.088	.693		.870	.299	1.000	.792	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM25	Pearson Correlation	-.245	-.142	.065	-.069	-.012	-.368	-.219	.112	-.363 <sup>‡</sup>	.170	.029	.031	1	.193	.209	.233	.361
	Sig. (2-tailed)	.191	.455	.732	.719	.952	.062	.246	.556	.049	.369	.878	.870		.307	.267	.215	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM27	Pearson Correlation	-.385 <sup>‡</sup>	-.144	-.467**	.072	-.028	-.010	.229	.068	.380 <sup>‡</sup>	.008	.031	.196	.193	1	-.219	.126	.347
	Sig. (2-tailed)	.036	.448	.009	.706	.883	.960	.223	.720	.038	.965	.872	.299	.307		.244	.508	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM29	Pearson Correlation	.000	.000	.260	.109	.000	.110	.174	-.111	.000	.097	.116	.000	-.209	-.219	1	.169	.332
	Sig. (2-tailed)	1.000	1.000	.165	.566	1.000	.564	.368	.558	1.000	.612	.540	1.000	.267	.244		.373	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM31	Pearson Correlation	-.025	.014	.061	.221	-.235	-.096	-.176	-.120	-.097	-.111	.047	.050	.233	.126	.169	1	.389
	Sig. (2-tailed)	.897	.942	.747	.241	.212	.613	.352	.528	.609	.560	.805	.782	.215	.508	.373		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTALA	Pearson Correlation	.341	.303	.357	.304	.307	.354	.497**	.533**	.335	.374 <sup>*</sup>	.448 <sup>*</sup>	.376 <sup>*</sup>	.361	.347	.332	.389	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.005	.002	.070	.042	.013	.041	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Validitas Kegigihan (Try out): Aspek Ketekunan usaha

Correlations

		AITEM02	AITEM04	AITEM06	AITEM08	AITEM10	AITEM12	AITEM14	AITEM16	AITEM18	AITEM20	AITEM22	AITEM24	AITEM26	AITEM28	AITEM30	AITEM32	TOTALB
AITEM02	Pearson Correlation	1	-.425*	.061	.257	.073	-.068	.064	-.289	-.415*	.190	-.263	-.179	.166	-.014	-.332	.091	.377
	Sig. (2-tailed)		.019	.749	.170	.701	.721	.738	.121	.022	.314	.160	.343	.381	.942	.073	.631	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM04	Pearson Correlation	-.425*	1	.055	-.282	.059	.164	.134	.150	.416*	.050	-.041	.013	-.113	-.085	-.095	.012	.332
	Sig. (2-tailed)	.019		.775	.130	.758	.387	.479	.428	.022	.794	.829	.945	.551	.653	.617	.949	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM06	Pearson Correlation	.061	.055	1	-.137	.173	.388*	.241	.062	.295	.059	-.266	.015	.005	.193	-.045	.159	.418*
	Sig. (2-tailed)	.749	.775		.471	.359	.034	.199	.745	.113	.757	.156	.935	.981	.308	.813	.401	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM08	Pearson Correlation	.257	-.282	-.137	1	.257	-.066	.150	.023	-.316	.267	-.068	.049	.130	-.056	-.116	.032	.391
	Sig. (2-tailed)	.170	.130	.471		.171	.615	.429	.905	.089	.154	.720	.799	.493	.771	.540	.866	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM10	Pearson Correlation	.073	.059	.173	.257	1	.262	.171	.105	.000	-.158	-.169	.060	-.090	-.127	-.070	.000	.372*
	Sig. (2-tailed)	.701	.758	.359	.171		.180	.366	.579	1.000	.405	.372	.752	.636	.503	.713	1.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM12	Pearson Correlation	-.068	.164	.388*	-.096	.252	1	-.080	.224	.191	-.160	-.157	-.056	-.134	.000	.131	.280	.381*
	Sig. (2-tailed)	.721	.387	.034	.615	.180		.676	.233	.313	.397	.406	.768	.479	1.000	.492	.135	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM14	Pearson Correlation	.064	.134	.241	.150	.171	-.080	1	.152	.162	.349	-.120	.110	.182	-.008	.055	.053	.497**
	Sig. (2-tailed)	.738	.479	.199	.429	.366	.676		.421	.393	.058	.527	.585	.335	.966	.771	.779	.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM16	Pearson Correlation	-.289	.150	.062	.023	.105	.224	.152	1	.342	-.054	-.057	.023	-.008	.176	.137	.226	.458*
	Sig. (2-tailed)	.121	.428	.745	.905	.579	.233	.421		.064	.775	.787	.902	.966	.353	.471	.230	.011
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM18	Pearson Correlation	-.415*	.416*	.295	-.316	.000	.191	.162	.342	1	-.217	-.133	.228	-.136	-.241	.265	.000	.397
	Sig. (2-tailed)	.022	.022	.113	.089	1.000	.313	.393	.064		.249	.483	.226	.472	.200	.157	.389	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM20	Pearson Correlation	.190	.050	.059	.267	-.158	-.160	.349	-.054	-.217	1	-.009	-.265	.222	.167	-.037	.155	.318
	Sig. (2-tailed)	.314	.794	.757	.154	.405	.397	.058	.775	.249		.962	.156	.238	.376	.845	.412	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM22	Pearson Correlation	-.263	-.041	-.266	-.068	-.169	-.157	-.120	-.057	-.133	-.009	1	.198	.101	.167	.219	.094	.390
	Sig. (2-tailed)	.160	.829	.156	.720	.372	.406	.527	.767	.483	.962		.295	.594	.378	.244	.622	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM24	Pearson Correlation	-.179	.013	.015	.049	.060	-.056	.110	.023	.228	-.265	.198	1	-.153	-.147	.371*	.163	.363
	Sig. (2-tailed)	.343	.945	.935	.799	.752	.768	.565	.902	.226	.156	.295		.421	.437	.044	.389	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM26	Pearson Correlation	.166	-.113	.005	.130	-.090	-.134	.182	-.008	-.136	.222	.101	-.153	1	.414*	-.047	.420*	.345
	Sig. (2-tailed)	.381	.551	.981	.493	.636	.479	.335	.966	.472	.238	.594	.421		.023	.806	.021	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM28	Pearson Correlation	-.014	-.085	.193	-.056	-.127	.000	-.008	-.176	-.241	.167	.167	-.147	.414*	1	-.165	.445*	.367
	Sig. (2-tailed)	.942	.653	.308	.771	.503	1.000	.966	.353	.200	.376	.378	.437	.023		.384	.014	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM30	Pearson Correlation	-.332	-.095	-.045	-.116	-.070	.131	.055	.137	.265	-.037	.219	.371*	-.047	-.165	1	.000	.370
	Sig. (2-tailed)	.073	.617	.813	.540	.713	.492	.771	.471	.157	.845	.244	.044	.806	.384		1.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AITEM32	Pearson Correlation	-.091	.012	.159	.032	.000	.280	-.053	.226	.000	.155	-.094	-.163	.420*	.445*	.000	1	.423*
	Sig. (2-tailed)	.631	.949	.401	.866	1.000	.135	.779	.230	1.000	.412	.622	.389	.021	.014	1.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTALB	Pearson Correlation	.377	.332	.418*	.391	.372*	.381*	.497**	.459*	.397	.318	.390	.363	.345	.367	.370	.423*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.021	.000	.000	.000	.000	.011	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Validitas Kepuasann Kerja (*Try out*): Aspek Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

		Correlations						
		AITEM01	AITEM06	AITEM11	AITEM16	AITEM21	AITEM26	TOTALA
AITEM01	Pearson Correlation	1	.032	.106	.139	-.358	.063	.355
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.052	.000	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
AITEM06	Pearson Correlation	.032	1	.390*	-.232	.034	.095	.398*
	Sig. (2-tailed)	.000		.033	.000	.000	.000	.029
	N	30	30	30	30	30	30	30
AITEM11	Pearson Correlation	.106	.390*	1	.287	-.012	-.053	.606**
	Sig. (2-tailed)	.000	.033		.124	.949	.780	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
AITEM16	Pearson Correlation	.139	-.232	.287	1	.133	.053	.549**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.124		.482	.780	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30
AITEM21	Pearson Correlation	.358	.034	-.012	.133	1	.010	.378
	Sig. (2-tailed)	.052	.000	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
AITEM26	Pearson Correlation	.063	.095	-.053	.053	-.010	1	.500**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.780	.957		.005
	N	30	30	30	30	30	30	30
TOTALA	Pearson Correlation	.355	.398*	.606**	.549**	.378	.500**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.029	.000	.002	.000	.005	
	N	30	30	30	30	30	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*.. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Validitas Kepuasan Kerja (*Try out*): Aspek Kepuasan terhadap gaji

		Correlations						
		AITEM02	AITEM07	AITEM12	AITEM17	AITEM22	AITEM27	TOTALB
AITEM02	Pearson Correlation	1	.030	-.459*	-.044	.096	.091	.396
	Sig. (2-tailed)		.874	.011	.818	.613	.632	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
AITEM07	Pearson Correlation	.030	1	.016	.188	-.669**	.063	.317
	Sig. (2-tailed)	.874		.934	.320	.000	.739	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
AITEM12	Pearson Correlation	-.459*	.016	1	-.106	.105	-.163	.357
	Sig. (2-tailed)	.011	.934		.578	.581	.389	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
AITEM17	Pearson Correlation	-.044	.188	-.106	1	-.065	.101	.566**
	Sig. (2-tailed)	.818	.320	.578		.734	.595	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
AITEM22	Pearson Correlation	.096	-.669**	.105	-.065	1	-.091	.328
	Sig. (2-tailed)	.613	.000	.581	.734		.631	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
AITEM27	Pearson Correlation	.091	.063	-.163	.101	-.091	1	.543**
	Sig. (2-tailed)	.632	.739	.389	.595	.631		.002
	N	30	30	30	30	30	30	30
TOTALB	Pearson Correlation	.396	.317	.357	.566**	.328	.543**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.002	
	N	30	30	30	30	30	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*.. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Validitas Kepuasan Kerja (*Try out*): Aspek Kesempatan promosi

		Correlations						
		AITEM03	AITEM08	AITEM13	AITEM18	AITEM23	AITEM28	TOTALC
AITEM03	Pearson Correlation	1	.088	-.278	-.116	-.261	.208	.385
	Sig. (2-tailed)		.642	.137	.542	.163	.270	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
AITEM08	Pearson Correlation	.088	1	.209	-.138	-.348	.307	.304
	Sig. (2-tailed)	.642		.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
AITEM13	Pearson Correlation	-.278	.209	1	.193	.283	.000	.557**
	Sig. (2-tailed)	.137	.268		.306	.130	1.000	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
AITEM18	Pearson Correlation	-.116	-.138	.193	1	.250	.195	.596**
	Sig. (2-tailed)	.542	.466	.000		.183	.303	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
AITEM23	Pearson Correlation	-.261	-.348	.000	.250	1	-.154	.439*
	Sig. (2-tailed)	.163	.059	.130	.183		.000	.015
	N	30	30	30	30	30	30	30
AITEM28	Pearson Correlation	.208	.307	.000	.195	-.154	1	.580**
	Sig. (2-tailed)	.270	.099	1.000	.303	.000		.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
TOTALC	Pearson Correlation	.385	.304	.557**	.596**	.439*	.580**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.001	.015	.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Validitas Kepuasan Kerja (*Try out*): Aspek Kepuasan terhadap supervisi atasan

		Correlations						
		AITEM04	AITEM09	AITEM14	AITEM19	AITEM24	AITEM29	TOTALD
AITEM04	Pearson Correlation	1	.188	-.273	.239	.030	-.031	.497**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.005
	N	30	30	30	30	30	30	30
AITEM09	Pearson Correlation	.188	1	-.190	-.504**	.409*	.156	.563**
	Sig. (2-tailed)	.000		.315	.004	.025	.410	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
AITEM14	Pearson Correlation	-.273	-.190	1	-.159	.086	.163	.359
	Sig. (2-tailed)	.000	.315		.402	.651	.390	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
AITEM19	Pearson Correlation	.239	.504**	.159	1	.053	.173	.363
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.402		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
AITEM24	Pearson Correlation	.030	.409*	.086	-.053	1	.245	.697**
	Sig. (2-tailed)	.000	.025	.651	.781		.193	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
AITEM29	Pearson Correlation	-.031	.156	.163	-.173	.245	1	.547**
	Sig. (2-tailed)	.000	.410	.390	.361	.000		.002
	N	30	30	30	30	30	30	30
TOTALD	Pearson Correlation	.497**	.563**	.359	.363	.697**	.547**	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.001	.000	.000	.000	.002	
	N	30	30	30	30	30	30	30

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Validitas Kepuasasn Kerja (*Try out*): Aspek Kepuasan terhadap rekan kerja

#### Correlations

		AITEM05	AITEM10	AITEM15	AITEM20	AITEM25	AITEM30	TOTALE
AITEM05	Pearson Correlation	1	-.184	.456*	.072	-.130	.041	.451*
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.012
	N	30	30	30	30	30	30	30
AITEM10	Pearson Correlation	-.184	1	.199	-.536**	-.069	-.176	.312
	Sig. (2-tailed)	.330		.291	.002	.716	.352	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
AITEM15	Pearson Correlation	.456*	.199	1	-.264	-.385*	.152	.562**
	Sig. (2-tailed)	.011	.000		.158	.036	.423	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
AITEM20	Pearson Correlation	.072	.536**	-.264	1	.369*	.320	.347
	Sig. (2-tailed)	.706	.000	.000		.045	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
AITEM25	Pearson Correlation	.130	-.069	.385*	.369*	1	.231	.341
	Sig. (2-tailed)	.493	.000	.036	.000		.219	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
AITEM30	Pearson Correlation	.041	-.176	.152	.320	-.231	1	.509**
	Sig. (2-tailed)	.828	.000	.423	.000	.219		.004
	N	30	30	30	30	30	30	30
TOTALE	Pearson Correlation	.451*	.312	.562**	.347	.341	.509**	1
	Sig. (2-tailed)	.012	.000	.001	.000	.000	.004	
	N	30	30	30	30	30	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Lampiran 5**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

**Kinerja: Aspek Kualitas kerja****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.743	8

**Kinerja: Aspek Kuantitas kerja****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.683	8

**Kinerja: Aspek Pelaksanaan tugas****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.612	8

**Kinerja: Aspek Tanggung jawab****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.765	8

**Kinerja: Semua Aspek****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.794	32

**Kegigihan: Aspek Konsistensi minat reliabilitas****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.761	16

**Kegigihan: Aspek Ketekunan usaha****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.709	16

**Kegigihan: Semua Aspek****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.787	32

**Kepuasan kerja: Aspek Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.615	6

**Kepuasan kerja: Aspek Kepuasan terhadap gaji****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.635	6

**Kepuasan kerja: Aspek Kesempatan promosi****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.696	6



**Kepuasann kerja: Aspek Kepuasan terhadap supervise atasan****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.715	6

**Kepuasan kerja: Aspek Kepuasan terhadap rekan kerja****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.660	6

**Kepuasan kerja: Semua Aspek****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.638	30

**Lampiran 6**

**Hasil Uji Statistik Deskriptif**

**Hasil Uji Deskriptif**  
**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja	71	54	95	73.96	8.179
Grit	71	57	93	74.55	7.799
Kepuasan Kerja	71	48	94	69.87	10.265
Valid N (listwise)	71				

**Lampiran 7**  
**Hasil Kategorisasi Skor**

**Kategorisasi Skor Skala Kinerja**  
**Kinerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	4	5.6	5.6	5.6
	Sedang	40	56.3	56.3	62.0
	Rendah	26	36.6	36.6	98.6
	Sangat Renda	1	1.4	1.4	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

**Kategorisasi Skor Skala Kegigihan**  
**Grit**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	3	4.2	4.2	4.2
	Sedang	41	57.7	57.7	62.0
	Rendah	27	38.0	38.0	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

**Kategorisasi Skor Skala Kepuasan Kerja**

**Kepuasan Kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	9	12.7	12.7	12.7
	Sedang	31	43.7	43.7	56.3
	Rendah	30	42.3	42.3	98.6
	Sangat Rendah	1	1.4	1.4	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

**Lampiran 8**  
**Hasil Uji Normalitas**

## Hasil Uji Normalitas

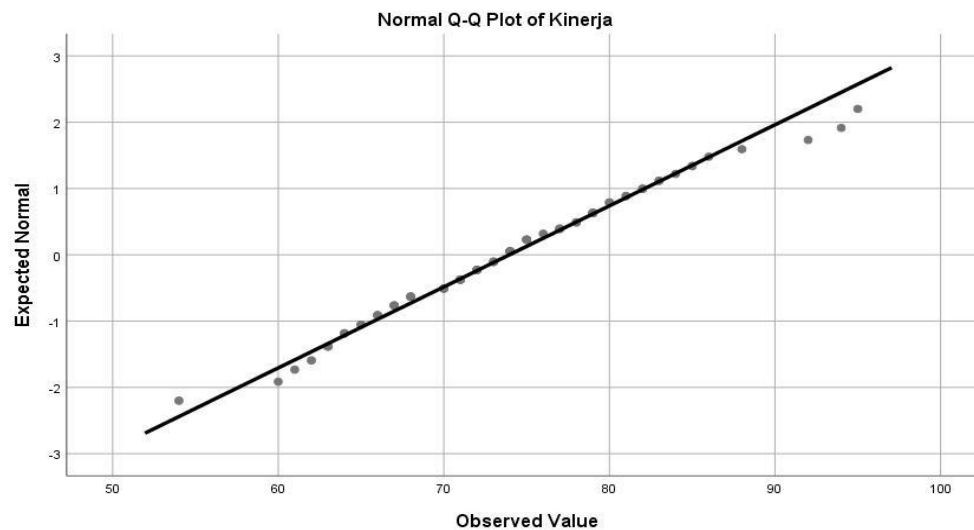
### Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja	.069	71	.200 <sup>*</sup>	.988	71	.749
Grit	.078	71	.200 <sup>*</sup>	.987	71	.657
Kepuasan Kerja	.077	71	.200 <sup>*</sup>	.978	71	.242

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

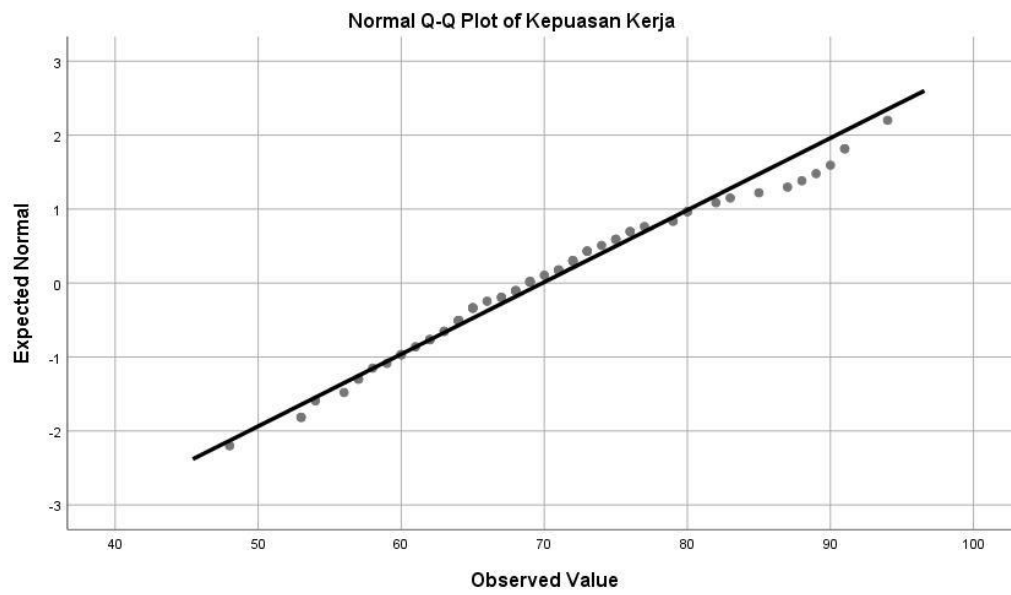
### Kinerja



### Kegigihan



## Kepuasan Kerja





**Lampiran 9**  
**Hasil Uji Linieritas**

## Hasil Uji Linieritas

### Kinerja (Y) – Kegigihan (X<sub>1</sub>)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Grit	Between Groups	(Combined)	1672.823	28	59.744	.834	.590
		Linearity	24.149	1	24.149	.337	.565
		Deviation from Linearity	1648.675	27	61.062	.852	.665
Within Groups			3010.050	42	71.668		
Total			4682.873	70			

### Kinerja (Y) – Kepuasasn Kerja (X<sub>2</sub>)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined)	2137.740	35	61.078	.840	.696
		Linearity	5.402	1	5.402	.074	.787
		Deviation from Linearity	2132.337	34	62.716	.862	.666
Within Groups			2545.133	35	72.718		
Total			4682.873	70			

**Lampiran 10**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

### Hasil Uji Multikolinieritas

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	66.270	11.792		5.620	.000		
	Grit	.076	.127	.073	.602	.549	.999	1.001
	Kepuasan Kerja	.029	.096	.036	.297	.767	.999	1.001

a. Dependent Variable: Kinerja

**Lampiran 11**  
**Hasil Uji Homokedastisitas**

**Hasil Uji Homokedastisitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.272	7.286		1.272	.208
	Grit	-.067	.078	-.103	-.856	.395
	Kepuasan Kerja	.030	.060	.060	.497	.621

a. Dependent Variable: abres1

**Lampiran 12**

**Hasil Uji Analisis Model Penuh dan Bertahap**

### Analisis Model Penuh

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.550 <sup>a</sup>	.336	.323	8.272

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Grit

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30.180	2	15.090	22.522	.027 <sup>b</sup>
	Residual	4652.693	68	68.422		
	Total	4682.873	70			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Grit

### Analisis Model Bertahap

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	66.270	11.792		5.620	.000
	Grit	.076	.127	.073	3.602	.009
	Kepuasan Kerja	.029	.096	.036	3.297	.008

a. Dependent Variable: Kinerja



**Lampiran 13**  
**Hasil Uji Analisis Model Multivariat**

### Analisis Regresi Multivariat terhadap Aspek Kualitas kerja (Y<sub>A</sub>)

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.250 <sup>a</sup>	.063	-.042	2.444

a. Predictors: (Constant), Kepuasan thd rekan kerja, Konsistensi Minat, Kesempatan promosi, Kepuasan thd pekerjaan, Ketekunan Usaha, Kepuasan thd supervisi, Kepuasan thd gaji

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25.101	7	3.586	5.002	.000 <sup>b</sup>
	Residual	376.392	63	5.974		
	Total	401.493	70			

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan thd rekan kerja, Konsistensi Minat, Kesempatan promosi, Kepuasan thd pekerjaan, Ketekunan Usaha, Kepuasan thd supervisi, Kepuasan thd gaji

### Analisis Regresi Multivariat terhadap Aspek Kuantitas kerja (Y<sub>B</sub>)

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.336 <sup>a</sup>	.113	.014	2.587

a. Predictors: (Constant), Kepuasan thd rekan kerja, Konsistensi Minat, Kesempatan promosi, Kepuasan thd pekerjaan, Ketekunan Usaha, Kepuasan thd supervisi, Kepuasan thd gaji

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	53.584	7	7.655	5.144	.000 <sup>b</sup>
	Residual	421.571	63	6.692		
	Total	475.155	70			

a. Dependent Variable: Kuantitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan thd rekan kerja, Konsistensi Minat, Kesempatan promosi, Kepuasan thd pekerjaan, Ketekunan Usaha, Kepuasan thd supervisi, Kepuasan thd gaji

### Analisis Regresi Multivariat terhadap Aspek Pelaksanaan tugas( $Y_C$ )

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.339 <sup>a</sup>	.115	.017	2.713

a. Predictors: (Constant), Kepuasan thd rekan kerja, Konsistensi Minat, Kesempatan promosi, Kepuasan thd pekerjaan, Ketekunan Usaha, Kepuasan thd supervisi, Kepuasan thd gaji

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	60.182	7	8.597	7.168	.000 <sup>b</sup>
	Residual	463.790	63	7.362		
	Total	523.972	70			

a. Dependent Variable: Pelaksanaan Tugas

b. Predictors: (Constant), Kepuasan thd rekan kerja, Konsistensi Minat, Kesempatan promosi, Kepuasan thd pekerjaan, Ketekunan Usaha, Kepuasan thd supervisi, Kepuasan thd gaji

### Analisis Regresi Multivariat terhadap Aspek Tanggung jawab( $Y_D$ )

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.330 <sup>a</sup>	.109	.010	2.456

a. Predictors: (Constant), Kepuasan thd rekan kerja, Konsistensi Minat, Kesempatan promosi, Kepuasan thd pekerjaan, Ketekunan Usaha, Kepuasan thd supervisi, Kepuasan thd gaji

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	46.478	7	6.640	7.101	.000 <sup>b</sup>
	Residual	380.001	63	6.032		
	Total	426.479	70			

a. Dependent Variable: Tanggung Jawab

b. Predictors: (Constant), Kepuasan thd rekan kerja, Konsistensi Minat, Kesempatan promosi, Kepuasan thd pekerjaan, Ketekunan Usaha, Kepuasan thd supervisi, Kepuasan thd gaji

**Lampiran 14**  
**Hasil Uji Analisis Korelasi Parsial**

### Analisis Korelasi Parsial dengan Aspek Kualitas kerja (Y<sub>A</sub>)

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.892	3.580		4.719	.000
	Konsistensi Minat	.094	.107	.179	.876	.644
	Ketekunan Usaha	-.040	.130	-.062	-.309	.758
	Kepuasan thd pekerjaan	.197	.179	.217	2.099	.036
	Kepuasan thd gaji	-.038	.180	-.045	-.213	.832
	Kesempatan promosi	-.216	.171	-.236	-1.265	.210
	Kepuasan thd supervisi	.033	.214	.031	.152	.880
	Kepuasan thd rekan kerja	.053	.180	.047	.298	.767

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja

### Analisis Korelasi Parsial dengan Aspek Kuantitas kerja (Y<sub>B</sub>)

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.091	3.789		4.247	.000
	Konsistensi Minat	-.047	.113	.083	2.416	.000
	Ketekunan Usaha	.107	.138	.153	.778	.439
	Kepuasan thd pekerjaan	.149	.190	.151	.787	.434
	Kepuasan thd gaji	.152	.191	.163	.795	.430
	Kesempatan promosi	-.433	.180	-.435	-2.401	.019
	Kepuasan thd supervisi	.137	.227	.121	.604	.548
	Kepuasan thd rekan kerja	.022	.190	.018	.116	.908

a. Dependent Variable: Kuantitas Kerja

### Analisis Korelasi Parsial dengan Aspek Pelaksanaan tugas (Y<sub>C</sub>)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.362	3.974		5.124	.000
	Konsistensi Minat	.066	.119	.110	.555	.581
	Ketekunan Usaha	-.065	.144	-.088	-.449	.655
	Kepuasan thd pekerjaan	.449	.199	.433	2.255	.028
	Kepuasan thd gaji	-.114	.200	-.117	.570	.570
	Kesempatan promosi	-.256	.189	-.244	-1.352	.181
	Kepuasan thd supervisi	-.075	.238	-.063	-.317	.752
	Kepuasan thd rekan kerja	-.104	.199	-.081	-.523	.603

a. Dependent Variable: Pelaksanaan Tugas

### Analisis Korelasi Parsial dengan Aspek Tanggung jawab (Y<sub>D</sub>)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.126	3.597		3.927	.000
	Konsistensi Minat	.120	.108	.221	1.113	.270
	Ketekunan Usaha	-.099	.131	-.150	-.761	.449
	Kepuasan thd pekerjaan	.397	.180	.424	2.203	.031
	Kepuasan thd gaji	-.099	.181	-.112	-.544	.588
	Kesempatan promosi	-.102	.171	-.108	-.597	.552
	Kepuasan thd supervisi	-.053	.215	-.050	-.247	.805
	Kepuasan thd rekan kerja	.067	.180	.058	.371	.712

a. Dependent Variable: Tanggung Jawab

**Lampiran 15**  
**Surat Penelitian**



## CV. BERMUDA

Alamat : Jln. Tarap RT. 06 Bujangga Sungai Bedungun  
Tanjung Redeb, Berau, Kalimantan Timur

---

### **SURAT KETERANGAN**

Nomor : 034/SK/CV.BR/IV/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini, Direktur Utama CV. Bermuda

Kabupaten Berau, menerangkan bahwa :

Nama : Agung Reynaldi  
NIM : 1502105050  
Fakultas : Ilmu Soisal dan Ilmu Politik  
Program Studi : Psikologi

Bahwa nama mahasiswa di atas benar melakukan penelitian dan permintaan data untuk kelengkapan skripsi dengan judul "**Pengaruh Grit dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan Milenial CV. Bermuda Berau**".

Demikian surat keterangan ini kami buat dan semoga bisa digunakan sebagaimana mestinya.

Berau, 12 April 2021

Direktur,

  
Bermuda  
**Raufan Istihari**





**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MULAWARMAN**

Alamat : Jl. Tanah Grogot Kampus Gn. Kelua Samarinda 75119  
Telpon : 0541 - 4121937  
Laman : www.fisip-ummul.ac.id

Nomor : 6016/UN17.2/PT/00.04/2021 Samarinda, 31 Maret 2021  
Lampiran : -  
Perihal : Permohonan Penelitian dan Permintaan Data  
Kepada Yth : Direktur CV. Bermuda Berau  
Di -  
Tempat

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman  
Samarinda menerangkan Bahwa :

1. Nama : **AGUNG REYNALDI**
2. NIM : 1502105050
3. Program Studi : Psikologi

Adalah benar Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman dan bermaksud mengadakan Penelitian dan permintaan data dengan judul Skripsi : *Pengaruh Grit Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan Milenial CV. Bermuda Berau.*

Atas bantuan dan kerjasama yang baik dalam proses tersebut diatas kami sampaikan terima kasih.

An. Dekan  
Wakil Dekan Bidang Akademik,  
  
  
**Dr. Phil. I Ketut Gunawan, M.A**  
NIP. 19631222 199002 1 001