

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN
BAGIAN AKUNTANSI PERUSAHAAN MANUFAKTUR DISURAKARTA**

SKRIPSI

**Diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan mencapai gelar Sarjana
Ekonomi Program Studi S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi
Universitas Setia Budi**



**Oleh :
Immaculata Wheny Jelalu
13150151M**

**PROGRAM STUDI S1 AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SETIA BUDI
SURAKARTA
2019**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN
BAGIAN AKUNTANSI PERUSAHAAN MANUFAKTUR SURAKARTA**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan ke sidang ujian skripsi pada :

Hari : Selasa

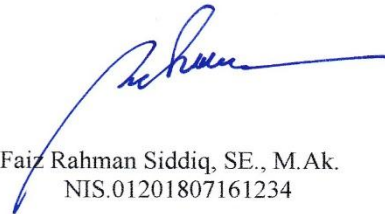
Tanggal : 13 Agustus 2019

Pembimbing I



Sugiarti, SE., M.Sc.
NIS.01200807162127

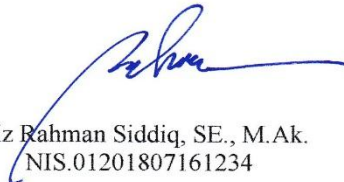
Pembimbing II



Faiz Rahman Siddiq, SE., M.Ak.
NIS.01201807161234

Mengetahui,

Ketua Program Studi S1 Akuntansi



Faiz Rahman Siddiq, SE., M.Ak.
NIS.01201807161234

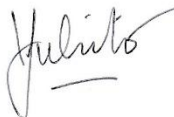
LEMBAR PENGESAHAN KELULUSAN

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN
BAGIAN AKUNTANSI PERUSAHAAN MANUFAKTUR DISURAKARTA**

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Sidang Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi
Universitas Setia Budi pada:

Hari : Jumat
Tanggal : 16 Agustus 2019

Penguji I



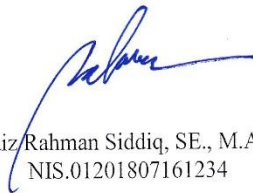
Yulianto, SE., MM. Ak., CA.
NIS.01200710011122

Penguji II



Yunus Harjito, SE, MSi.
NIS.01201509161199

Penguji III



Faiz Rahman Siddiq, SE., M.Ak.
NIS.01201807161234

Penguji IV



Sugarti, SE, MSc.
NIS.01200807162127



Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Widi Hariyanti, SE., M.Si.
NIS.01200504012113

Mengetahui,

Ketua Program Studi Akuntansi

Faiz Rahman Siddiq, SE., M.Ak.
NIS.01201807161234

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya Immaculata Wheny Jelalu menyatakan bahwa yang tertulis didalam skripsi benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiblatan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila dikemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiblatan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Surakarta, 13 Agustus 2019



Immaculata Wheny Jelalu

NIM. 13150151M

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa, atas semua karunia yang dilimpahkan sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi yang berjudul “Pengaruh Profitabilitas Dan *Leverage* Terhadap Nilai Perusahaan Melalui Investasi Sebagai Variabel Intervening di Perusahaan Pertambangan Yang Terdaftar di BEI Periode 2013-2017” dengan baik lancar dan tepat waktu. Tugas Akhir Skripsi ini merupakan salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Setia budi Surakarta.

Peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus, karena berkat dan peryertaan-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan lancar.
2. Dr. Ir. Djoni Tarigan MBA., Rektor Universitas Setia Budi Surakarta.
3. Yayasan Pendidikan Setia Budi, terimakasih atas bantuan beasiswa YPSB penuh yang telah saya terima selama saya menempuh pendidikan S1 Akuntansi.
4. Dr. Widi Hariyanti, SE., M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta.
5. Faiz Rahman Siddiq, S.E., M.Ak., Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta
6. Sugiarti, SE., M.Sc. dan Faiz Rahman Siddiq, S.E., M.Ak., selaku Dosen Pembimbing I dan Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan ilmu, waktu, tenaga dan pikirannya dalam membimbing dan mengarahkan Tugas Akhir Skripsi.
7. Dosen penguji I dan dosen penguji II yang telah memberikan saran dan pengetahuan bersifat membangun.

8. Bapak Ibu Dosen dan Seluruh Staff Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi, yang telah memberi bekal ilmu yang tak ternilai harganya kepada penulis selama belajar di Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta.
9. Papah, mamah dan adik-adik tercinta yang selalu mendoakan dan mendukung sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, semoga papah dan mamah diberi kesehatan dan kebahagiaan oleh Tuhan Yesus.
10. Untuk sahabatku wawan, dyna, linda, putri, skolastika, erika dan teman-teman yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu yang telah memberikan banyak bantuan dalam dukungan dan menyemangati dalam penulisan skripsi.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca, terutama kepada mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta.

Surakarta, 1 Agustus 2019

Penulis

Immaculata Wheny J

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan bagian akuntansi, yaitu kompensasi, komitmen Organisasional, dan motivasi. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan manufaktur surakarta. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan metode *convenience sampling*. Jumlah data sampel sebanyak 50 data dari 8 perusahaan. Alat analisis yang digunakan adalah SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, *motivasi* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi, Komitmen Organisasional, Motivasi, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect compensation, Organizational commitmen, and motivation on employee performance in accounting. This research was conducted at Surakarta Manufacturing Company. The sample in this study was taken using the Convenience Sampling method. The number of data samples is 48 data form 7 companies. The analytical tool used is SPSS 21 Statistical Test. The result showed that compensation affected employee performance, organizational commitmentdid not affect employee performance, and motivation did not affect employee performance.

Keywords : Compensation, Organizational Commitmen, and Motivation

DAFTAR ISI

Halaman

Halaman Judul.....	i
Halaman Pengesahan	ii
Halaman Pengesahan Kelulusan	iii
Pernyataan Keaslian Skripsi.....	iv
Kata Pengantar	v
Daftar Isi	vii
Daftar Tabel	ix
Daftar Gambar.....	x
Daftar Lampiran	xi
Intisari	xii
Abstract	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	11
2.1 Landasan Teori	11
2.2 Hipotesis	23
2.3 Metode Penelitian	13
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	23
3.1 Jenis Data Dan Desain Penelitian	27

	3.2 Populasi dan Sampel, Dan Teknik Penyampelan	27
	3.3 Definisi Operasional	29
	3.4 Variabel Independent.....	30
	3.5 Metode Pengumpulan Data.....	33
	3.6 Teknik Analisis Data	34
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
	4.1 Deskripsi Data.....	40
	4.2 Karakteristik Responden.....	41
	4.3 Teknik Pengujian Kualitas Sampel.....	43
	4.4 Pembahasan	57
BAB V	KESIMPULAN.....	62
	A. Kesimpulan	62
	B. Keterbatasan Penelitian.....	63
	C. Saran Penelitian.....	64
DAFTAR PUSTAKA		

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 4.1	Penentuan Sampel Penelitian.....	41
Tabel 4.2	Jenis Kelamin.....	41
Tabel 4.3	Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja	42
Tabel 4.4	Karakteristik Berdasarkan Usia	42
Tabel 4.5	Karakteristik Berdasarkan Status Kepegawaian	43
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Kuesioner	44
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner	46
Tabel 4.8	Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	47
Tabel 4.9	Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogrov Smirnov</i>	48
Tabel 4.10	Hasil Uji Normalitas <i>P-Plot Refression</i>	49
Tabel 4.11	Hasil Uji Heteroskedastisitas Spearman	50
Tabel 4.12	Hasil Uji Heteroskedastisitas <i>Scatterplot</i>	51
Tabel 4.13	Hasil Uji Asumsi Multikolnearitas	52
Tabel 4.14	Analisis Regresi Linier Berganda	52
Tabel 4.15	Koefisien Determinan	54
Tabel 4.16	Hasil Uji Regresi Simultan	55
Tabel 4.17	Hasil Analisis Regresi Parsial.....	56

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 3.1. Model Penelitian	26
------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Lampiran 2 Hasil Uji SPSS 21

Lampiran 4 Surat Lampiran Perusahaan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam era globalisasi ini sektor industri manufaktur sebagai salah satu penopang perekonomian nasional yang memberikan kontribusi yang cukup signifikan pada pertumbuhan ekonomi Indonesia. Industri manufaktur juga memegang peranan penting dalam perdagangan internasional karena dengan adanya peningkatan kualitas dan output yang dihasilkan, perusahaan lokal mampu bersaing di pasar global. Oleh karena itu, dengan pengaruh lingkungan bisnis yang cukup kuat, akan mendorong perusahaan untuk melakukan pembenahan diri agar dapat bersaing dan mempertahankan hidup. Untuk melakukan hal tersebut, perlu adanya suatu rancangan strategik.

Sebagai suatu sistem informasi, peran seorang karyawan bagian Akuntansi sangat diperlukan baik oleh pihak intern perusahaan, maupun dari luar perusahaan. Karyawan bagian akuntansi akan membantu manajemen dalam menyusun laporan perencanaan perusahaan serta menyediakan informasi yang digunakan untuk mengambil keputusan. Dalam persaingan global informasi merupakan faktor penting yang akan membantu dalam persaingan. Informasi disini bisa berupa keuangan maupun non keuangan

yang dapat digunakan oleh perusahaan, investor dan pihak ketiga untuk menilai kinerja perusahaan tersebut (menurut Windy & Gunasti; 2012).

Fenomena terkait kinerja karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja bagian akuntansi, terjadi di perusahaan manufaktur otomotif Toyota (<https://oto.detik.com/mobil>). Manajemen modern dimana pun selalu berperinsip seperti itu. Karyawan bukan sekedar pekerja dan aset perusahaan, tetapi juga bagian dari perusahaan itu. Sehingga apa yang telah dicapai perusahaan adalah capaian para karyawan juga.

Bicara soal pengupahan, kabarnya toyota motor *corporation* di jepang telah merombaknya. Tidak berdasarkan senioritas tetapi berbasis pada kinerja atau merit system. Sedangkan toyota Indonesia khususnya TMMIN (Toyota Motor Manufacturing Indonesia), kebijakan seperti itu tentu memiliki tujuan yang baik dengan dasar alasan yang menjadi pijakannya. Namun, itu juga kondisional. Artinya, untuk menerapkan kebijakan seperti itu (di Indonesia) juga tidak bisa dengan serta merta, harus dipertimbangkan berbagai hal. Misalnya untuk mass floor, bisa saja diterapkan kebijakan seperti itu. Tetapi untuk level atas yang belum tentu bisa, bahkan di negara-negara lain banyak yang seperti itu. Selain itu, antara satu bagian dengan bagian yang lain yang memiliki persyaratan kompetensi tinggi bagi sebuah pekerjaan juga berbeda sistem nya (pengupahan/gaji). Tetapi intinya, apresiasi yang dilakukan oleh perusahaan akan adil dan tepat.

Sistem kerja tentu ada SOP-nya (Standar Operation Procedure), dan sistem maupun mekanisme kerja sudah menjadi hal yang baku, dengan demikian acuannya jelas. Rangkaian sistem produksi di industri otomotif itu sudah sedemikian jelas dan ketat. Sehingga jika satu bagian terhambat, maka bagian lain juga terkena dampaknya. Artinya kebersamaan tim, kerjasama antar tim menjadi kata kunci. Semua harus dibangun dan dikembangkan, namun tentunya perusahaan juga harus memberikan apresiasi kepada karyawan yang berprestasi sebagai penghargaan. Misalnya mengikut sertakan dalam sebagai ajang kompetisi keterampilan dan sebagainya. Tetapi yang perlu diingat besaran reward/kompensasi itu bukan tujuan utama, harus dipikirkan secara bijak. Mengapa? Jangan sampai nantinya karyawan hanya berorientasi kepada reward/kompensasi yang besar itu, sehingga tujuan utama pekerjaan mereka malah terabaikan akibatnya sistem terganggu. Kinerja harus selalu meningkat, prestasi harus dipacu. Tetapi jangan karena ingin berprestasi kemudian berlomba secara tidak sehat. Apresiasi tetap diberikan kepada mereka yang berprestasi.

Kinerja adalah tingkat prestasi seseorang atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan produktifitas. Ranty Sapitri (2015) perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya sehingga terjadi peningkatan kinerja karyawan dan dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja perusahaan. Terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor internal dan faktor

eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Karyawan bagian akuntansi cenderung mengalami stres yang lebih tinggi karena sebagian besar waktu mereka dihabiskan di tempat kerja dengan pekerjaan yang sama terus menerus. Para karyawan mungkin akan menghitung hitung kinerja dan pengorbanan dirinya dengan kompensasi yang diterima. Apabila karyawan merasa tidak puas dengan kompensasi yang didapat, maka dia dapat mencoba mencari pekerjaan lain yang memberi kompensasi lebih baik. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengidentifikasi dan menyediakan umpan balik yang bisa membantu organisasi dalam pengambilan keputusan yang akan berdampak pada kinerja perusahaan, semakin tinggi respon umpan balik yang dilakukan perusahaan kepada karyawan akan semakin baik pula kinerja perusahaan tersebut (Windy & Gunasti 2012). Secara umum, kinerja karyawan diyakini dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi dan komitmen dari karyawan itu sendiri, pada akhirnya kinerja tersebut akan berdampak pada kinerja organisasi (Windy & Gunasti 2012).

Menurut Wibowo (2015:289) “Seseorang memberikan waktu dan tenaganya untuk perusahaan dan sebagai balasannya perusahaan memberikan imbalan. Para karyawan mungkin akan menghitung-hitung kinerja dan pengorbanan dirinya dengan kompensasi yang diterima. Apabila karyawan merasa tidak puas dengan kompensasi yang didapat, maka dia dapat mencoba mencari pekerjaan lain yang memberi kompensasi lebih baik (Ranty Sapitri, 2016). Maka dari itu, perusahaan harus memberikan kompensasi yang setimpal dan adil terhadap dedikasi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan selama mereka bekerja. Kinerja karyawan diyakini dipengaruhi oleh kompensasi dan komitmen dari karyawan itu sendiri.

Tingkat komitmen baik komitmen perusahaan terhadap karyawan, maupun antara karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional. Menurut Nur Cahyani (2010), komitmen didasari suatu keyakinan bahwa karyawan yang berkomitemen akan menguntungkan bagi perusahaan karena kemampuan potensialnya untuk mengurangi turnover dan meningkatkan kinerja. McNeese-Smith (1996) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berhubungan signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi merupakan perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecendrungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi (Ranty Sapitri, 2016). Sehingga semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Motivasi juga diperlukan dalam perkembangan kinerja karyawan, karena motivasi yang mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik. Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin untuk berbuat dan berproduksi. Seseorang yang memiliki motivasi yang rendah mereka cenderung untuk menampilkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Slamet Riyadi (2011) motivasi memiliki hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki oleh seseorang.

Beberapa peneliti menunjukkan ketidak konsistenan hasil, misalnya penelitian yang menguji tentang penelitian pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Windy & Gunasti 2012 menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dikarenakan kompensasi yang diberikan perusahaan masih dirasakan tidak adil dan tidak sesuai dengan harapan karyawan. Namun penelitian yang dilakukan Rizki, Musadieg, & Eko (2017) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dikarenakan kompensasi yang diberikan perusahaan PD BPR Bank Daerah Lamongan sudah baik.

Komitmen dalam organisasi akan membuat pekerja memberikan yang terbaik kepada organisasi dimana ia bekerja. Susilo & Nafisah (2006) menyatakan bahwa pekerja dengan komitmen yang tinggi akan lebih

berorientasi kerja bahwa pekerja yang memiliki komitmen terhadap organisasi yang tinggi akan cenderung senang membantu, dapat bekerja sama. Sedangkan karyawan akuntansi level bawah cenderung mengalami kebosanan karena pekerjaannya kurang menantang sehingga menyebabkan komitmen karyawan tersebut akan rendah. Sedangkan menurut Fernando, Jay, & Marshall (2003) komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai suatu sikap dalam bentuk lampiran yang ada antara individu dan organisasi, dan tercermin dalam kekuatan relatif dari identifikasi psikologis karyawan dan keterlibatan dengan organisasi.

Adapun hasil dari penelitian Windy & Gunasti 2012, komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena dalam penelitian ini karyawan bagian akuntansi memiliki sikap loyal yang rendah dan keinginan berpindah dari perusahaan tinggi Berbeda dari hasil penelitian Ranty Sapitri 2016, komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru terbukti para karyawan memiliki komitmen organisasi yang kuat dan kinerja yang tinggi. Dan penelitian Yuli Suwati (2007), motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena dalam penelitian ini adanya ketidakpuasan karyawan terhadap kebijakan perusahaan terhadap pemberi kompensasi.

Penelitian ini mengembangkan penelitian yang dilakukan oleh Windy & Gunasti (2012) dan Ranty Sapitri (2016). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah perbedaan dalam pemilihan sampel. Pada

penelitian yang dilakukan oleh Windy & Gunasti (2012) masih menggunakan variabel yang sama yaitu kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasi dengan sampel karyawan bagian akuntansi di perusahaan manufaktur di Surabaya. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Ranty Sapitri (2016) masih menggunakan variabel yang sama namun terdapat perbedaan dalam pemilihan sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah perusahaan listrik negara area Pekanbaru. Penelitian ini mencoba untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga dimaksudkan untuk menguji kembali **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi.**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang yang ada, maka rumusan masalah yang diajukan adalah “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Perusahaan Manufaktur di Surakarta”. Selanjutnya pertanyaan penelitian berikut ini diajukan untuk menjawab rumusan masalah.

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi?

3. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah, dan pertanyaan penelitian. Maka tujuan utama dilakukannya penelitian ini adalah untuk memberikan bukti empiris:

1. Menganalisis pengaruh kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi
2. Menganalisis pengaruh motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi
3. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah untuk:

1. Bagi pihak instansi

Hasil penelitian diharapkan memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat yang berkaitan perencanaan strategi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan Perusahaan Manufaktur di Surakarta.

2. Bagi pihak akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan pengaruh faktor-faktor kepuasan terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi tambahan atau untuk pengembangan ide-ide baru untuk penelitian selanjutnya, dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan atau instansi lain yang menghadapi permasalahan yang sama.

