

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kemajuan suatu perusahaan tidak terlepas dari Sumber Daya Manusia yang dimiliki. Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dalam suatu perusahaan karena selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan. Setiap perusahaan baik yang bergerak dalam sektor jasa maupun industri selalu berupaya mengelola manajemen sumber daya manusia dengan cara-cara profesional untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dalam upaya meningkatkan kinerja, maka hadirnya karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang baik, motivasi kerja, dan kepuasan dalam bekerja sangat dibutuhkan.

Potensi Sumber Daya Manusia dalam suatu sistem operasi perusahaan pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin, sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, tetapi faktor manusia adalah faktor yang terpenting pula. Sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan organisasi.

Setiap perusahaan selalu menginginkan kinerja dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus meningkatkan kemampuan kerja seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Ditambah suatu motivasi

kerja yang dimiliki oleh para karyawannya, akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkat kinerja karyawan, selain itu kepuasan kerja juga sangat menunjang kinerja karyawan karena dengan perasaan puas dan menikmati pekerja tersebut, maka karyawan akan bekerja dengan semangat dan dapat meningkatkan kinerja mereka.

Kinerja merupakan prestasi yang ditunjukkan oleh karyawan. Ini merupakan hasil yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan berdasarkan keterampilan, pengalaman, integrasi, dan waktu yang tersedia (Muizu et al., 2019). Selain itu menurut Kasmir (2016), kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja pada dasarnya adalah tentang seberapa besar kontribusi seorang karyawan kepada perusahaan berupa hasil produksi dan jasa yang diberikan. Pada dasarnya kinerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap kualitas perusahaan, dan kinerja menentukan tingkat keberhasilan menjalankan perusahaan dan dilakukan oleh karyawan pemilik perusahaan sesuai standar ketenagakerjaan yang telah ditetapkan (Farisi et al., 2020).

Masalah yang dihadapi pada perusahaan Ramayana Bakery yaitu mencari karyawan lokal agar menjadi karyawan tetap. Akan tetapi karyawan yang direkrut tidak memiliki kemampuan bekerja sejenis di perusahaan Ramayana Bakery. Dari pra survey yang telah penulis lakukan. Penulis melihat bahwa kinerja karyawan pada perusahaan Ramayana Bakery masih harus ditingkatkan lagi, hal ini dapat dilihat dari kegiatan karyawan sehari-hari dalam melakukan tugas dan pekerjaannya, masih ada karyawan

yang datang terlambat dari jam masuk yang telah ditentukan, istirahat yang terlalu lama, pulang terlalu awal dan sebagainya. Dilihat dari ketercapaian target kerja menunjukkan adanya penurunan, seperti pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1. 1
Kinerja Kerja pada PT Ramayana Bakery, Sempidi, Badung
Tahun 2021

Bulan	Roti Tawar			Roti Sisir			Roti Bluder		
	Hasil	Target	Realisasi%	Hasil	Target	Realisasi %	Hasil	Target	Realisasi %
Januari	300	375	80%	525	625	80%	250	300	83%
Februari	305	375	81%	550	625	88%	225	300	75%
Maret	310	375	83%	590	625	94%	260	300	87%
April	320	375	85%	570	625	91%	260	300	87%
Mei	325	375	87%	580	625	93%	265	300	88%
Juni	300	375	80%	565	625	90%	270	300	90%
Juli	305	375	81%	610	625	98%	250	300	83%
Agustus	290	375	77%	525	625	84%	240	300	80%
September	275	375	73%	525	625	84%	240	300	80%
Oktober	280	375	75%	535	625	86%	230	300	77%
November	278	375	74%	525	625	84%	235	300	78%
Desember	296	375	79%	510	625	82%	260	300	87%
Rerata	299	375	80%	549	625	88%	249	300	83%

Berdasarkan tabel 1.1 tampak bahwa kinerja karyawan belum mencapai target yang ditentukan seperti jenis roti tawar pada tahun 2021 hanya mencapai rata-rata 80% atau sekitar 299 carton perbulan, produktivitas roti tawar tertinggi tercapai pada Mei sebanyak 87% atau 325 carton sedangkan produktivitas terendah pada bulan September sebanyak 73% atau 275 carton. Untuk jenis roti sisir rata-rata produksi sebesar 88% atau 549 carton dengan produksi tertinggi pada bulan Juli sebesar 98% atau 610 carton dan produksi terendah adalah pada bulan Januari sebesar 80% atau 625 carton. Untuk jenis roti bluder rata-rata produksi adalah 83% atau 249 carton. Produksi tertinggi terjadi pada bulan Juni yaitu 90% atau 270 carton dan produksi terendah pada bulan Februari sebanyak 75% dari target atau 225

carton. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan kurang baik, padahal kinerja yang baik sangat diperlukan bagi perusahaan PT. Ramayana Bakery, Sempidi sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang bakery. Apalagi dalam persaingan pasar yang menuntut perusahaan cermat dalam menyajikan produk sesuai dengan permintaan pasar dengan kualitas yang memuaskan. Tanpa adanya kinerja karyawan sebagai pelaku utama dalam kegiatan produksi, hal tersebut mustahil dapat tercapai. Salah satu cara mengoptimalkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian balasan jasa berupa insentif dan motivasi kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan kerja. Kemampuan (keterampilan) kerja yaitu kemampuan, pengetahuan dan penguasaan pegawai atas teknis pelaksanaan tugas yang diberikan. Setiap perusahaan didirikan memiliki tujuan dan untuk mencapai tujuan tersebut harus didukung beberapa faktor. Salah satunya adalah kinerja dari karyawan perusahaan tersebut dalam mencapai produktivitas yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh beberapa variabel dimana salah satunya adalah kemampuan kerja. Untuk itu penelitian kali ini bertujuan untuk mengetahui berapa besar pengaruh kemampuan karyawan terhadap kinerja. Terkait dengan hal diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh variabel kemampuan kerja karyawan.

Kemampuan merupakan kapasitas seseorang untuk melakukan berbagai tugas dalam pekerjaannya. Kemampuan bisa datang dalam bentuk bakat dan minat karyawan. Dengan kemampuan yang dimiliki, karyawan

dapat berhasil melakukan dan menyelesaikan tugas dengan hasil yang maksimal. Kemampuan karyawan juga dapat diwujudkan dalam bentuk *skill* (keahlian) yang perlu terus ditingkatkan, *skill* (keahlian) merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan hal-hal tertentu, terfokus, tetapi dinamis, karena dapat ditunjukkan dengan tingkat kemampuan yang tinggi untuk meluangkan waktu untuk belajar dan meningkatkan prestasi kerja (Arif et al., 2020). Kemampuan kerja adalah salah satu unsur dalam kematangan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman. Kemampuan berkaitan erat dengan kemampuan fisik dan mental untuk melakukan pekerjaan, bukan pilihan orangnya. Kemampuan kerja adalah kemampuan seseorang untuk melakukan berbagai tugas dalam pekerjaan. Kemampuan adalah kemungkinan bahwa seseorang ada untuk melakukan sesuatu untuk memungkinkan seseorang menyelesaikan pekerjaan (Pratama & Wardani, 2018).

Fenomena kemampuan kerja, dari hasil wawancara peneliti dengan karyawan pada PT Ramayana Bakery, Sempidi, Badung adanya keluhan dari karyawan bahwa kurangnya diberikan pelatihan kepada karyawan atau proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan kemampuan teknis untuk mencapai target yang ingin dicapai.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi-motivasi yang ada pada diri setiap individu keluar

dengan sendirinya tanpa adanya pengaruh dari luar dan setiap individu tersebut sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Faktor individual yang bisa mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu adalah minat, sikap positif, dan kebutuhan. Sebagian besar karyawan termotivasi bekerja bersumber dari dalam diri seseorang (motivasi kerja) seperti untuk keberhasilan mencapai sesuatu, rasa tanggung jawab, kemajuan dalam karir serta pertumbuhan profesional dan intelektual yang dialami. Dengan demikian, terciptalah suatu kepuasan dalam bekerja yang dapat dirasakan karyawan. Kepuasan kerja karyawan juga menjadi salah satu faktor penting terhadap produktivitas karyawan tersebut serta pengaruhnya terhadap kinerja organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung.

Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan. Motivasi merupakan daya penggerak yang membangkitkan semangat kerja, sehingga dapat bekerja sama, bekerja secara efektif, berintegrasi dengan segala daya upaya dan mencapai kepuasan yang diinginkan. Motivasi juga merupakan kekuatan internal dan eksternal yang dapat mendorong seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkannya (D. S. Harahap & Khair, 2020). Pentingnya motivasi adalah bahwa motivasi memicu, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, sehingga membuat mereka mau bekerja keras dan keras untuk mencapai hasil yang optimal. Untuk mencapai tujuan mereka, perusahaan perlu memotivasi mereka untuk bekerja dengan antusias. Sulit untuk memotivasi karyawan, tetapi pemimpin perlu terus memotivasi karyawannya agar perusahaan yang dipimpinnya dapat

maju dan berkembang (Ardian, 2019). Motivasi adalah proses psikologis yang disebabkan oleh faktor-faktor yang terjadi baik di dalam maupun di luar diri seseorang. Motivasi kerja memungkinkan orang untuk memaksimalkan tanggung jawab pekerjaan mereka dan, sebagai hasilnya, mencapai tujuan perusahaan mereka. Motivasi perlu datang dari pimpinan kepada bawahannya, dan untuk itu pimpinan perlu mengetahui motivasi dan motivasi yang diinginkan karyawan (Saleh & Utomo, 2018).

Dari berbagai pendapat mengenai motivasi kerja maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan respon pegawai terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri pegawai agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh pegawai tercapai.

Dari hasil wawancara peneliti dengan karyawan pada PT Ramayana Bakery, Sempidi, Badung adanya keluhan dari karyawan bahwa kebutuhan fisiologis masih dirasakan kurang untuk dapat memenuhi kebutuhan untuk hidup bersama keluarga seperti kebutuhan makan dan minum dan sebagainya.

Dari uraian tersebut searah dengan Maychel dkk (2020) dengan hasil penelitiannya menunjukkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila karyawan memiliki hasrat untuk mencapai kesuksesan dan keinginan untuk mendapatkan pujian, maka kinerja karyawan pun akan meningkat.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, salah satunya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah faktor ketiga yang diprediksi mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja adalah

generalisasi dari sikap terhadap pekerjaan, dan sikap yang berbeda seseorang terhadap pekerjaan mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan di tempat kerja dan harapan untuk pengalaman masa depan. Pekerjaan yang menyenangkan adalah pekerjaan yang dapat dikatakan dapat memberi kepuasan bagi pemangkunya. Sebaliknya, jika pekerjaannya tidak menarik, maka akan merasa tidak puas (Bahri & Nisa, 2017). Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapi dilingkungannya. Sebaliknya pekerja yang tidak puas akan bersikap negative terhadap pekerjaan dengan bentuk yang berbeda beda satu dengan yang lainnya. Salah satu permasalahan tingkat kepuasan karyawan adalah dengan meneliti dan melihat kualitas kerja karyawan terhadap aspek-aspek pekerjaannya (*quality of work life*) merupakan upaya untuk mencapai kinerja yang unggul, produktivitas yang tinggi dan upaya untuk mencapai kepuasan diri dan lingkungan kerja yang optimal akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Kepuasan kerja adalah faktor ketiga yang diprediksi mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja adalah generalisasi dari sikap terhadap pekerjaan, dan sikap yang berbeda seseorang terhadap pekerjaan mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan di tempat kerja dan harapan untuk pengalaman masa depan. Pekerjaan yang menyenangkan adalah pekerjaan yang dapat dikatakan dapat memberi kepuasan bagi pemangkunya. Sebaliknya, jika pekerjaannya tidak menarik, maka akan merasa tidak puas (Bahri & Nisa, 2017). Kepuasan kerja

merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapi dilingkungannya. Sebaliknya pekerja yang tidak puas akan bersikap negative terhadap pekerjaan dengan bentuk yang berbeda beda satu dengan yang lainnya. Salah satu permasalahan tingkat kepuasan karyawan adalah dengan meneliti dan melihat kualitas kerja karyawan terhadap aspek-aspek pekerjaannya (*quality of work life*) merupakan upaya untuk mencapai kinerja yang unggul, produktivitas yang tinggi dan upaya untuk mencapai kepuasan diri dan lingkungan kerja yang optimal akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi awal diperoleh informasi bahwa kepuasan kerja karyawan masih kurang, hal ini terbukti dari banyaknya keluhan yang terjadi pada karyawan. Keluhan ini terlontar sedemikian rupa seolah-olah tidak disadari oleh karyawan. Seperti keluhan akan jarang nya pimpinan berkomunikasi dengan karyawan atau mengarahkan karyawan dalam memecahkan masalah dalam perusahaan, imbalan yang kadang-kadang dibayar terlambat dan sebagainya. Masalah yang sering dihadapi pimpinan organisasi adalah bagaimana mencari cara paling terbaik yang harus ditempuh agar dapat menggerakan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawannya agar secara sadar dan bertanggungjawab melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Masalah yang dihadapi pada perusahaan PT. Ramayana Bakery, Sempidi yaitu mencari karyawan lokal agar di rekrut menjadi karyawan tetap. Akan tetapi karyawan yang direkrut tidak memiliki pengalaman bekerja sejenis di PT. Ramayana Bakery, Sempidi.

Kemampuan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan dalam bekerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya tiga faktor tersebut akan menciptakan tingkat kinerja karyawan yang baik sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat kinerja karyawan menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu perkembangan mutu sumber daya manusia semakin penting keberadaannya. Hal ini mengingat bahwa perusahaan yang memperkerjakan sumber daya manusia, menginginkan suatu hasil dan manfaat yang baik dan dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam perusahaan.

Kemampuan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja. Karena orang yang mempunyai Kemampuan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan dalam bekerja yang baik akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya yang akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ramayana Bakery, Sempidi, Badung.**

1.2. Rumusan Masalah

Agar dalam penelitian ini dapat terarah, maka penulis membatasi masalah yang akan diangkat, yaitu:

1. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Ramayana Bakery?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Ramayana Bakery?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Ramayana Bakery?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Ramayana Bakery
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Ramayana Bakery
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Ramayana Bakery.

1.4. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian dapat dilihat dari dua aspek yaitu kegunaan teoritis dan empiris.

1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi berbagai kalangan seperti:

a. Bagi Mahasiswa

Untuk menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

b. Bagi Universitas

Hasil dari penelitian ini nanti diharapkan dapat menambahkan informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkan.

2. Kegunaan Empiris

Secara empiris diharapkan hasil penelitian ini berguna bagi perusahaan sebagai informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara baik.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory adalah salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1968. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran memiliki peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individu yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan – tujuan (Mahennoko 2017). Proses penetapan tujuan (*Goal setting theory*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri atau diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Ramandei 2019). *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang diterapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Jika seseorang berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka akan dapat mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Teori ini menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang dan dapat diukur hasilnya yang akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa guna mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *Goal setting theory*, kinerja

karyawan yang baik dalam memenuhi kebutuhan dari konsumen diidentikkan sebagai tujuannya.

2.1.2. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Dalam dunia usaha perusahaan memerlukan kinerja tinggi. Pada saat yang bersamaan pula, karyawan memerlukan umpan balik atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi perilaku mereka di masa yang akan datang. Berbicara tentang kinerja, erat kaitannya dengan suatu pendapat bahwa untuk mengetahui hasil kinerja yang dicapai dalam suatu perusahaan maka hal pertama yang harus dilakukan pimpinan adalah melaksanakan penilaian kinerja.

Kinerja adalah hasil dari melakukan segala sesuatu di organisasi yang terkait dengan pekerjaan, jabatan, atau peran dengan penuh tanggung jawab, dedikasi, dan loyalitas maksimal (Nurhaedah et al., 2018). Kinerja seseorang tergantung pada keterampilan, usaha dan kesempatan yang diberikan. Salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan adalah orang-orang yang berkontribusi secara langsung maupun tidak langsung kepada perusahaan, yang berkaitan dengan kepentingan eksternal dan tujuan internal perusahaan (karyawan) (Asmawiyah et al., 2020).

Kinerja karyawan merupakan ukuran kemampuan seorang karyawan untuk melaksanakan kewajiban atau tanggung jawab perusahaan. Kinerja secara umum dapat diartikan sebagai keberhasilan seseorang dalam melakukan suatu tugas. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab

yang diberikan untuk mencapai tujuan pekerjaan (Wuwungan & Nelwan, 2020).

2. Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (Akbar, 2018) yaitu:

a. Motivasi

Merupakan faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan-kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.

b. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

c. Tingkat stres

Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.

d. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyaluran dalam ruang kerja.

e. Sistem kompensasi

Kompensasi merupakan tingkat balas jasa yang diterima oleh karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan. Jadi, pemberian kompensasi harus benar agar karyawan lebih semangat untuk bekerja.

f. Desain pekerjaan

Desain pekerjaan merupakan fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Desain pekerjaan harus jelas supaya karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Memudahkan pengkajian kinerja pegawai, dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut (Farisi et al., 2020):

- 1) Efektivitas dan efesien, bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa tercapai, maka boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetap aapabila akibat-akibat yang tidak dicari, kegiatan mempunyai nilai yang penting dari hasil yang dapat dicapai sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walaupun efektif dinamakan tidak efektif. Sebaliknya bila akibat yang di cari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efesien.
- 2) Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki (diterima) oleh seseorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.

- 3) Disiplin, kegiatan pegawai yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana pegawai bekerja.
- 4) Inisiatif yaitu daya dorong kemajuan yang bertujuan untuk mempengaruhi kinerja.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator-indikator dari kinerja (Farisi et al., 2020) adalah meliputi:

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.

2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.

3) Kendala kerja

Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah pegawai dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.

4) Sikap kerja

Sikap kerja yang memiliki terhadap perusahaan, pegawai lain pekerjaan serta kerja sama.

2.1.3. Kemampuan Kerja

1. Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan (keterampilan) kerja yaitu kemampuan, pengetahuan dan penguasaan pegawai atas teknis pelaksanaan tugas yang diberikan. Setiap perusahaan didirikan memiliki tujuan dan untuk mencapai tujuan tersebut harus didukung beberapa faktor. Salah satunya adalah kinerja dari

karyawan perusahaan tersebut dalam mencapai produktivitas yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh beberapa variabel dimana salah satunya adalah kemampuan kerja. Untuk itu penelitian kali ini bertujuan untuk mengetahui berapa besar pengaruh kemampuan karyawan terhadap kinerja. Terkait dengan hal diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh variabel kemampuan kerja karyawan.

Kemampuan merupakan kapasitas seseorang untuk melakukan berbagai tugas dalam pekerjaannya. Kemampuan bisa datang dalam bentuk bakat dan minat karyawan. Dengan kemampuan yang dimiliki, karyawan dapat berhasil melakukan dan menyelesaikan tugas dengan hasil yang maksimal. Kemampuan karyawan juga dapat diwujudkan dalam bentuk *skill* (keahlian) yang perlu terus ditingkatkan, *skill* (keahlian) merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan hal-hal tertentu, terfokus, tetapi dinamis, karena dapat ditunjukkan dengan tingkat kemampuan yang tinggi untuk meluangkan waktu untuk belajar dan meningkatkan prestasi kerja (Arif et al., 2020).

Kemampuan kerja adalah salah satu unsur dalam kematangan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman. Kemampuan berkaitan erat dengan kemampuan fisik dan mental untuk melakukan pekerjaan, bukan pilihan orangnya. Kemampuan kerja adalah kemampuan seseorang untuk melakukan berbagai tugas dalam pekerjaan. Kemampuan adalah kemungkinan bahwa seseorang

ada untuk melakukan sesuatu untuk memungkinkan seseorang menyelesaikan pekerjaan (Pratama & Wardani, 2018).

2. Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat mendukung keberhasilan meningkatkan kemampuan kerja tersebut. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang karyawan, yaitu sebagai berikut: keyakinan dan nilai – nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, motivasi dan isu emosional (Arif et al., 2020).

3. Indikator Kemampuan Kerja

Dalam penelitian Raharjo, Paramita, & Warso (2016) indikator kemampuan kerja diantaranya sebagai berikut:

1) Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan merupakan pondasi yang mana akan membangun keterampilan dan kemampuan pengetahuan terorganisasi dan informasi, fakta, prinsip atau prosedur yang jika diterapkan membuat kinerja yang memadai dan pekerjaan.

2) Pelatihan (*Training*)

Proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan kemampuan teknis untuk tujuan tertentu.

3) Pengalaman (*Experience*)

Tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki.

4) Keterampilan (*Skill*)

Kemampuan seseorang dalam menguasai pekerjaan, penguasa alat dan menggunakan mesin tanpa kesulitan.

5) Kesanggupan Kerja

Kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

2.1.4. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Istilah motivasi memiliki arti yang berbeda dalam kaitannya dengan perilaku individu dan organisasi. Apapun artinya, motivasi merupakan elemen penting dari manusia yang berperan dalam mencapai kesuksesan dalam usaha dan pekerjaan manusia. Motivasi adalah proses kesediaan untuk melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuannya untuk berusaha memenuhi kebutuhan individu yang berbeda (Ghozali, 2017). Motivasi merupakan suatu keinginan yang muncul dari dalam diri seseorang, karena mereka tersemangati, terdorong serta terinspirasi untuk menjalankan aktivitasnya dengan integritas, kegembiraan, dan sungguh-sungguh sehingga hasil aktivitas yang mereka lakukan menghasilkan hasil yang berkualitas (Farisi et al., 2020). Motivasi merupakan hal yang memotivasi, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia serta membuat mereka mau bekerja keras untuk mencapai hasil yang optimal (Ardian, 2019).

Motivasi dapat diartikan juga sebagai keadaan mental dan sikap manusia yang mengarahkan atau membimbing tindakan menuju

terwujudnya kebutuhan yang memberikan energi, meningkatkan aktivitas (gerakan), memberikan kepuasan dan mengurangi ketidakseimbangan (Saleh & Utomo, 2018). Karyawan harus dimotivasi secara efektif. Untuk memastikan bahwa karyawan tidak selalu mengeluh tentang hal-hal sepele, tidak melanggar aturan yang ditetapkan oleh perusahaan atau saling menyalahkan antar karyawan. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan perusahaan perlu meningkatkan ketekunan dan semangat kerja karyawan serta meningkatkan motivasinya (D. S. Harahap & Khair, 2020). Motivasi adalah kemauan untuk berusaha sebaik mungkin untuk mencapai tujuan organisasi dan dipengaruhi oleh kemampuan organisasi untuk memenuhi kebutuhan beberapa individu (Bahri & Nisa, 2017).

Dari definisi tersebut maka dapat dikatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan yang diberikan seseorang, agar mau melakukan hal yang terbaik bagi perusahaan, baik dalam pencapaian kinerja, efisiensi waktu, penghematan bahan dan kualitas hasil produksi yang memadai.

2. Tujuan Motivasi Kerja

Di atas telah diuraikan pengertian daripada motivasi, dan juga perlu diketahui pentingnya motivasi di dalam suatu perusahaan. Motivasi adalah proses kesediaan untuk melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai tujuan organisasi, dikondisikan oleh kemampuan untuk melakukan upaya untuk memenuhi kebutuhan individu yang berbeda. Motivasi umumnya mengacu pada upaya yang dihabiskan untuk mencapai setiap tujuan, tetapi di sini mengacu pada tujuan organisasi karena berfokus pada perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan (Ghozali, 2017).

Motivasi adalah salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena pada umumnya pegawai akan memiliki produktivitas kerja yang tinggi apabila perusahaan mendukung pelaksanaan tugas mereka (Andika et al., 2019).

Jadi dari pengertian di atas dapat dikatakan motivasi bertujuan untuk membangkitkan semangat atas dasar kerjasama kelompok, sehingga pemberian motivasi tersebut tidak bisa lepas dari interaksi antar orang-orang yang bekerja di dalam perusahaan yang bergerak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian untuk menghindari terjadinya ketidakcocokan dalam bekerjasama antara karyawan, maka pemberian motivasi harus bersifat objektif. Di dalam pemberian motivasi guna mencapai semangat kerja yang tinggi maka pimpinan perusahaan harus memperhatikan kebutuhan daripada masing-masing karyawan. Jadi titik tolak dari motivasi dimulai dari melihat kebutuhan, sebab tanpa dipenuhi maka semangat karyawan untuk bekerja menjadi turun.

3. Jenis Motivasi Kerja

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis (Riyadi & Mulyapradana, 2017)

- a. Motivasi positif, manajer memotivasi bawahannya dengan memberi penghargaan kepada orang-orang yang berkinerja tinggi. Dengan motivasi positif ini semangat kerja karyawan akan meningkat, orang pada umumnya bersedia menerima hal-hal yang baik, yang dapat meningkatkan moral bawahannya.
- b. Motivasi negatif, manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang tidak bekerja dengan baik (kinerja buruk). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum. Penggunaan kedua motivasi tersebut haruslah diterapkan kepada siapa dan kapan agar dapat berjalan efektif merangsang gairah semangat

4. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi dalam penelitian ini mengacu pada Veithzal dan Basri (2016:837) adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis (*Physiological-needs*)

Kebutuhan Fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

- b. Kebutuhan rasa aman (*safety-need*)

Apabila kebutuhan fisiologis sudah relatif terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

c. Kebutuhan Sosial (*Social-need*)

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan akan persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

d. Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

e. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self actualization-need*)

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang mengikat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang mendominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

2.1.5. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan kepuasan dari tempat kerja. Kepuasan kerja mempengaruhi produktivitas. Manajer perlu

memahami apa yang perlu mereka lakukan untuk menciptakan kepuasan kerja untuk membantu karyawan mencapai tujuan mereka dan menjadi aktor dengan pikiran, perasaan, dan keinginan. Saya memiliki harapan yang tinggi untuk manajer. Seseorang yang dapat mempengaruhi sikap mereka terhadap pekerjaan mereka. Sikap ini menentukan prestasi kerja, komitmen dan kecintaan terhadap pekerjaan (Bahri & Nisa, 2017). Kepuasan kerja adalah suatu keadaan psikologis yang nyaman yang dirasakan seseorang dalam lingkungan kerja karena kebutuhan karyawan terpenuhi sepenuhnya (Nabawi, 2019). Kepuasan kerja adalah aspek penting dari suatu organisasi yang kekurangan kepuasan kerja yang mempengaruhi pencapaian kinerja pribadi, kinerja kelompok, dan kinerja organisasi para anggotanya (Andika et al., 2019).

Menurut Martoyo (Ghozali, 2017) Kepuasan kerja mengacu pada keadaan emosional seorang karyawan, dengan atau tanpa persilangan antara nilai kompensasi karyawan dari kantor atau organisasi dan jumlah kompensasi yang diinginkan karyawan. Menurut Hamali (Pratama & Wardani, 2018) Kepuasan kerja adalah sikap (positif) karyawan terhadap pekerjaan dan hasil dari penilaian terhadap situasi kerja. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerja mereka daripada karyawan yang tidak puas yang tidak menyukai situasi kerja mereka. Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat pribadi. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, tergantung dari nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi peringkat aktivitas yang Anda anggap diinginkan, semakin tinggi kepuasan Anda terhadap aktivitas tersebut.

2. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Terdapat 10 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Sutrisno (2015), yaitu:

1) Peluang untuk Berkembang

Hal yang berkaitan dengan kesempatan dalam mendapatkan pengalaman kerja dan pengembangan ketrampilan kerja.

2) Keamanan Kerja

Kondisi lingkungan kerja yang aman akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan khususnya dari rasa aman yang diperoleh selama mereka bekerja.

3) Upah atau Gaji

Upah merupakan faktor yang banyak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan jika dibandingkan dengan beban kerja yang diperoleh.

4) Manajemen Perusahaan

Manajemen yang baik dalam perusahaan akan berusaha menjamin kestabilan dalam suasana kerja.

5) Pengawasan

Pengawasan dari pimpinan akan berpengaruh pada kepuasan kerja. Pengawasan yang baik akan menimbulkan loyalitas pekerja. Begitu pula sebaliknya, pengawasan yang buruk akan memberikan dampak negatif pada kepuasan kerja dan menyebabkan *turnover*.

6) Faktor Intrinsik pada Pekerjaan

Faktor ini meliputi syarat kemampuan tertentu dalam melaksanakan suatu pekerjaan, sulit dan mudahnya, serta kebanggaan yang diperoleh

saat melaksanakan tugas. Faktor tersebut secara langsung dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

7) Keadaan kerja

Keadaan ataupun kondisi kerja seperti lokasi kerja, kebersihan, lubang udara, pendingin, saluran pembuangan, tempat makan, dan area parkir. Keadaan kerja yang nyaman akan berpengaruh terhadap rasa senang dan nyaman pada karyawan dan akan berdampak positif terhadap kepuasan kerja yang dirasakan.

8) Aspek Sosial

Kondisi sosial dalam melaksanakan pekerjaan akan menimbulkan rasa nyaman dalam pelaksanaan pekerjaan. Presepsi-presepsi atau pandangan yang timbul kadang berdampak positif ataupun negatif terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

9) Komunikasi

Sama halnya dengan aspek sosial namun komunikasi lebih menekankan pada interaksi yang terjalin antar karyawan maupun antara atasan dan bawahan. Kerjasama tim, atasan yang mau menyerap aspirasi bawahan, pemberian apresiasi atau pujian, dan komunikasi baik lainnya akan memberikan kepuasan kerja.

10) Fasilitas

Adanya pemberian fasilitas lebih selain gaji seperti penggunaan kendaraan dinas, akses ke rumah sakit, cuti, jaminan pensiun ataupun penyediaan tempat tinggal pada jabatan tertentu akan menimbulkan kebanggaan dan kepuasan kerja yang tinggi.

3. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator atau dimensi kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini didasarkan pendapat Widodo (Nabawi, 2019) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dari kepuasan kerja yaitu:

- 1) Gaji, yaitu upah atau imbalan yang diterima karyawan sebagai hasil dari pekerjaan telah sesuai dengan kebutuhan dan dianggap adil.
- 2) Pekerjaan itu sendiri, yaitu unsur kepuasan dalam pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan.
- 3) Rekan kerja, yaitu teman-teman yang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Karyawan dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
- 4) Atasan, yaitu orang yang senantiasa memberi perintah atau instruksi ketika melakukan pekerjaan. Cara kerja atasan dapat menyenangkan bagi karyawan atau tidak.
- 5) Promosi, yaitu kemungkinan seorang karyawan dapat berkembang melalui naik jabatan atas potensi kerja karyawan.

2.2. Pengaruh Antar Variabel

2.2.1. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kemampuan kerja adalah upaya untuk mengidentifikasi bagaimana kemampuan kerja dan karakteristik suatu pekerjaan digabungkan untuk membentuk pekerjaan lain dalam kaitannya dengan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Suryani, 2017) mendapatkan hasil bahwa kemampuan kerja secara langsung dan tidak langsung berpengaruh positif terhadap kinerja, dimana pengaruh langsung

memiliki nilai yang besar dibandingkan nilai pengaruh tidak langsung. Hal ini menjelaskan bahwasanya apabila karyawan memiliki kemampuan kerja baik, maka akan mampu meningkatkan kinerja dalam bekerja. Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ghozali, 2017) mengungkapkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara kemampuan kerja dengan kinerja karyawan. Kemampuan kerja memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan.

2.2.2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Draf (Susanto, 2019) motivasi sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Kasmir (2016, p. 190) menyatakan jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Semakin baik motivasi kerja karyawan dalam bekerja dalam perusahaan, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan (Susanto, 2019). Menurut (Wuwungan & Nelwan, 2020) mengungkapkan bahwa motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Setiawan & Siagian, 2017) mendapatkan hasilnya yaitu bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap

kinerja karyawan pada. Artinya motivasi kerja semakin tinggi, akan meningkatkan secara signifikan kinerja karyawan.

2.2.3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Pratama & Wardani, 2018) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kepuasan kerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan, yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan karyawan mempengaruhi hasil pekerjaan mereka. Kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan karyawan mempengaruhi hasil pekerjaan mereka. Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh (Susanto, 2019) yang menghasilkan terdapat pengaruh antara kepuasan kerja pada kinerja karyawan.

2.3. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Sandhi Fialy Harap dan Satria Tirtayasa (2020) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari hasil penelitian ini menunjukan bahwa secara simultan dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin dan kepuasan kerja secara simultan mempunyai pengaruh

signifikan terhadap kinerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang sekarang adalah lokasi penelitian yang berbeda.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Maychel B.A. Wuwungan, Olivia S. Nelwan, dan Yantje Uhing (2020) dengan judul “Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” Jenis penelitian yang digunakan yaitu jenis penelitian asosiatif dengan populasi sebanyak 121 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan pada karyawan PT. Bank SulutGo di Cabang Utama. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang yaitu tempat penelitian yang berbeda.
3. Penelitian yang dilakukan Sanjiwani (2016) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan transformasional, Kepuasan Kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bagus Hayden Hotel”. Dengan teknik analisis data regresi linier berganda dan menggunakan rumus Slovin sebanyak. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama mengkaji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini yaitu tempat pelaksanaan penelitian yang berbeda.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Breemer (2016) dengan judul “Pengaruh Komunikasi, motivasi, dan Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja

Auditor Pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara”. Hasil penelitian diperoleh beberapa kesimpulan, antara lain (1) Komunikasi organisasi dan kepuasan kerja secara bersama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara. (2) Komunikasi organisasi yang diukur dengan subvariabel kepercayaan, pengambilan keputusan partisipatif dan keterbukaan dalam komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara. (3) Kepuasan kerja yang diukur dengan subvariabel kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap sikap atasan dan kepuasan terhadap rekan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini adalah tempat atau lokasi penelitian yang berbeda.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Yuyu Ruhayu, Nasir Hamzah dan Sanusi Hamid (2020) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Populasi terdiri dari seluruh pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Provinsi Sul–Sel sebanyak 92 orang pegawai, jumlah sampel 48 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : kepuasan kerja (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor

Wilayah Badan Pertanahan Provinsi Sul-Sel merupakan variabel positif signifikan yang mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Provinsi Sul-Sel. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan yang sekarang adalah tempat penelitian yang berbeda.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Ardiansyah (2016) dengan judul “Pengaruh motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi terhadap kepuasan kerja, komunikasi terhadap kinerja, kepuasan kerja terhadap kinerja, dan Peran mediasi kepuasan kerja terhadap komunikasi dan kinerja karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi pelaksanaan penelitian yang berbeda.
7. Penelitian yang dilakukan oleh Asmawiyah, Afiah Mukhtar, dan Nurjaya (2020) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Sampel yang diambil sebanyak 62 orang dengan menggunakan sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan yang sekarang adalah tempat penelitian yang berbeda.

8. Penelitian yang dilakukan oleh Nurhaedah, Sukmawati Mardjuni dan H.M. Yusuf Saleh (2018) dengan judul “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep”. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dan karyawan pada PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep Divisi Sumber Daya Manusia yasebanyak 232 karyawan, penentuan jumlah sampel menggunakan rumus slovin dengan jumlah 70 karyawan. Dari hasil analisis dan penelitian menunjukkan bahwa (1) kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (2) Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (4) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (5) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh kemampuan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah lokasi penelitian yang berbeda.

9. Penelitian yang dilakukan oleh Natalia Susanto (2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka”. Sampel yang digunakan sebanyak 60 responden dengan teknik probability sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan yang sekarang adalah tempat penelitian yang berbeda.
10. Penelitian yang dilakukan oleh Dinarizka Leksi Primandaru, Diana Sulianti K. Tobing dan Dewi Prihatini (2018) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IX Jember”. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Kereta Api (Persero) Daop IX Jember yang berjumlah 163 orang. Pengambilan sampel untuk setiap sub populasi dicari dengan cara membagi sub populasi dengan jumlah anggota populasi dikalikan dengan besar anggota sampel sehingga total sampel dalam penelitian ini berjumlah 118 responden. Hasil penelitian ini membuktikan motivasi berpengaruh terhadap kinerja baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui disiplin kerja. Persamaan penelitian ini

dengan yang sekarang adalah sama-sama mengkaji motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan sekarang adalah tempat penelitian yang berbeda.

