

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Persaingan yang ketat membuat setiap organisasi berusaha menjaga dan mengembangkan sumber daya manusia yang dimilikinya secara terus menerus. Setiap organisasi dituntut untuk selalu dapat menjaga pegawainya agar dapat menampilkan kinerja yang baik dan memelihara pegawainya agar dapat mendedikasikan diri kepada organisasi tempat dimana pegawai bekerja. Tanpa adanya unsur manusia dalam organisasi tidak mungkin organisasi tersebut dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Farida (2021), menyatakan sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling besar berpengaruh nyata terhadap kemajuan kinerja pegawai untuk mencapai segala tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Ekawati (2018) yang mendefinisikan “Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu.”

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan yaitu kinerja pegawai. Kinerja (*job performance*) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam

mewujudkan tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi. Menurut (Afandi 2020) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika. Menurut Chandra, dkk (2022) kinerja pegawai sebagai perilaku atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam kaitannya dengan tugas kerja di perusahaan, departemen, atau organisasi, dilaksanakan sesuai dengan potensi yang dimilikinya, dalam rangka menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat luas, atau bagi dirinya sendiri.

Menurut Widyani, dkk (2020) kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil. Salah satu faktor yang sangat penting mempengaruhi kemajuan sebuah perusahaan adalah kinerja pegawai. Sedangkan Rahayu (2017) mengemukakan kinerja merupakan suatu hal yang penting untuk mengatur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi setiap organisasi guna mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dan ditargetkan. Menurut Tamba (2018) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya..

Dalam suatu institusi pemerintah, pegawai memiliki peranan yang sangat penting dalam kesuksesan dan perkembangan sebuah perusahaan. Setiap

perusahaan pasti menginginkan pegawai bekerja secara maksimal seperti yang diharapkan, serta mampu menerapkan apa yang diinginkan perusahaan sehingga dapat tercapai tujuan dari pada perusahaan itu sendiri. Kinerja pegawai dapat dilihat dari adanya peningkatan hasil kerja yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang lebih tinggi dari sebelumnya. Kinerja pegawai harus selalu ditingkatkan agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Satuan Polisi Pamong Praja (SatPol PP) Kabupaten Gianyar adalah perangkat pemerintah daerah dalam memelihara ketentraman dan ketertiban umum serta menegakkan peraturan di suatu daerah. Satuan Polisi Pamong Praja (SatPol PP) Kabupaten Gianyar didirikan pada tahun 1950 untuk mawadahi sebagian ketugasan pemerintahan daerah pertama didirikan di Jawa dan Madura yang kemudian pada tahun 1960 mulai didirikan diluar Jawa dan Madura. Kantor SatPol PP Kabupaten Gianyar berada di Jl. Manik Nomor 15 Gianyar yang berfokus pada penegakan peraturan daerah yang sangat dibutuhkan oleh masyarakat. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama keberhasilan satuan ini, maka SatPol PP Kabupaten Gianyar terus berupaya untuk mengembangkan para pegawai untuk terus aktif dalam bekerja. Salah satu upaya yang dilakukan adalah berusaha agar para pegawainya termotivasi dan merasa puas bekerja pada organisasi tersebut.

Satuan Polisis Pamong Praja Kabupaten Gianyar mempunyai tugas memelihara ketentraman dan ketertiban umum serta menegakkan peraturan di suatu daerah, yang saat ini memiliki pegawai sebanyak 387 orang pegawai yang terdiri dari 67 orang pegawai negeri sipil (PNS) SatPol PP, 29 pegawai negeri sipil (PNS) Damkar, 30 pegawai honor/harian SatPol PP, 10 pegawai honor/harian

Damkar, 153 tenaga harian lepas (THL) SatPol PP, dan 98 orang tenaga harian lepas Damkar (SatPol PP dengan Damkar terhubung menjadi satu instansi). Dalam penelitian ini yang digunakan hanya 67 orang yaitu pegawai negeri sipil (PNS) untuk dijadikan sampel penelitian. Alasan peneliti ingin mengetahui bagaimana kinerja yang dilakukan oleh pegawai di Kantor SatPol PP Kabupaten Gianyar. Berdasarkan observasi masalah yang sering terjadi di kantor adalah permasalahan terkait menurunnya kinerja pegawai. Pentingnya untuk mengetahui kinerja pegawai dan hal apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor SatPol PP Kabupaten Gianyar.

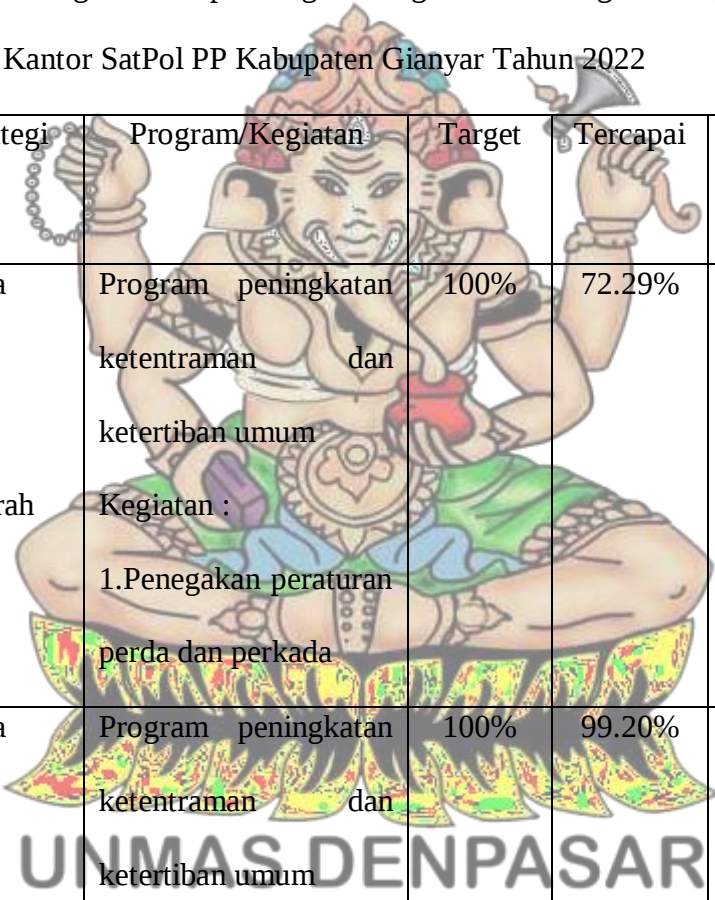
Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai Kantor SatPol PP Kabupaten Gianyar. Adapun fenomena yang berkaitan dengan permasalahan kinerja pegawai yang kurang maksimal, dibuktikan dengan kurangnya penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu, teliti, cermat, dan akurat serta alasan tidak bekerja karena sakit dan ijin. Selain itu juga banyak karyawan yang datang terlambat saat bekerja. Sehingga terhambatnya untuk menyelesaikan tugas secara tepat waktu dan pencapaian standar pelayanan minimal yang harus dipenuhi masih belum sesuai dengan yang diharapkan, sedangkan para pegawai masih bingung mencari solusi untuk menyelesaikan suatu permasalahan dalam pekerjaannya. Dengan demikian hal ini sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan agar kinerja pegawai tersebut dapat diatasi.

Hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa pegawai SatPol PP Kabupaten Gianyar adanya program kerja. Dimana program kerja itu berupa Tindakan Reaksi Cepat (TRC) yang dilakukan setiap seminggu jika ada laporan dari masyarakat ataupun adanya jadwal dari kantor. Maka pimpinan/atasanakan

membagi tugas tersebut ke tiap tim/grup pada karyawan. Sehingga masing-masing pegawai akan menjalankan/mengerjakan tugas yang diberikan. Berikut tabel tingkat tercapai program kegiatan dan target kerja pegawai pada Kantor SatPol PP Kabupaten Gianyar, sebagai berikut:

Tabel 1.1

Persentase Tingkat Tercapai Program Kegiatan dan Target Kinerja Pada Kantor SatPol PP Kabupaten Gianyar Tahun 2022



No	Sasaran Strategi Renstra	Program/Kegiatan	Target	Tercapai	Tidak Tercapai
1	Meningkatnya penanganan pelanggaran peraturan daerah	Program peningkatan ketentraman dan ketertiban umum Kegiatan : 1. Penegakan peraturan perda dan perkada	100%	72.29%	25.71%
2	Meningkatnya penanganan pelanggaran terhadap tindakan criminal dan perlindungan masyarakat	Program peningkatan ketentraman dan ketertiban umum Kegiatan : 1. Penanganan gangguan ketentraman dan ketertiban umum	100%	99.20%	0.80%
3	Meningkatnya pelayanan mitigasi	Program pencegahan penanggulangan,	100%	100%	-

	bencana kebakaran	penyelamatan			
		kebakaran dan			
		penyelamatan non			
		kebakaran			
		Kegiatan :			
		1.Pencegahan,			
		pengendalian,			
		pemadaman,			
		penyelamatan,dan			
		penanganan bahan			
		berbahaya dan beracun			
		kebakaran dalam			
		daerah			

Sumber: Kantor SatPol PP Kabupaten Gianyar, data diolah tahun 2023

Berdasarkan pada Tabel 1.1 di atas dapat diketahui program kerja yang terlaksana di Kantor SatPol PP Gianyar pada tahun 2022 masih kurang memuaskan. Dikarenakan menurunnya kualitas kerja karena kurangnya motivasi yang mendukung dalam perusahaan sehingga membuat pegawai merasa kurang nyaman. Serta pemanfaatan waktu yang kurang dan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga membuat karyawan merasa kelelahan. Dan kurangnya rasa nyaman dan kepercayaan di antara tim membuat anggota tim tidak mau mencari bantuan sesama tim lain.

Dengan demikian untuk memperbaiki kinerja pegawai diperlukannya motivasi kerja. Pentingnya motivasi kerja pada kinerja pegawai sebagai pendorong kinerja

suatu organisasi baik dalam kenyamanan kerja tim/grup maupun dalam kenyamanan kerja individu tersebut menjadi semakin maju atau mempercepat proses penyelesaian tugas-tugas dan tanggung jawab dalam bekerja untuk mencapai tujuannya. Menurut Jintar (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai. Kinerja pegawai akan meningkat jika adanya dorongan motivasi, begitupun sebaliknya jika pegawai tidak didorong dengan motivasi akan mengakibatkan kinerja karyawan yang menurun. Menurut Bahri (2019) motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi kerja sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Dengan adanya motivasi kerja dapat dilihat lebih mudah dalam pencapaian kinerja pegawai yang baik dan akan diharapkan dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara fenomena penyebab penurunannya motivasi kerja di Kantor SatPol PP Kabupaten Gianyar yaitu tidak adanya semangat untuk bekerja, mudah menyerah, pegawai yang bermalas-malasan atau pendahulukan kepentingan pribadi, dan kesulitan dalam menyelesaikan masalah tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan dalam pekerjaannya. Semakin banyaknya permintaan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut maka semakin berkurangnya performa pegawai dalam bekerja, apabila individu memiliki persepsi yang positif maka mereka akan menganggap motivasi kerja sebagai tantangan dalam bekerja

sehingga mereka lebih bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun perusahaan tempat bekerja. Sebaliknya jika individu memiliki persepsi yang negatif maka motivasi kerja dianggap sebagai tekanan kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja individu dan memiliki dampak negatif pada dirinya maupun perusahaan tempat bekerja. Hal ini dapat terjadi karena ketidak mampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang disebabkan karena tidak adanya motivasi kerja yang membuat mereka semangat menyelesaikan suatu tuntutan tugas-tugas yang harus dikerjakan.

Penelitian terdahulu mengenai motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yang sudah pernah dilakukan sebelumnya. Seperti penelitian Hutajulu, dkk (2021) menyebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut penelitian dari Widyani, dkk (2019) mendeskripsikan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai menurut peneliti Hariningtyas (2020). Sedangkan peneliti Tafsir, dkk (2023) juga menemukan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan penelitian dari Marjaya (2019) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian Susanto (2019) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang juga perlu diperhatikan oleh perusahaan agar kinerja pegawai baik adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebagai dorongan dari diri seorang dengan kepuasan hasil kerja yang dicapai pegawai

untuk pekerjaannya sesuai dengan peraturan atau standar bekerja. Hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki hubungan yang sangat erat (Adhan, 2020). Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang positif dan optimis atas penilaian hasil kerja dan pengalaman kerja (Azhari, 2021). Kepuasan kerja pegawai yang tinggi biasanya akan meningkatkan kinerja pegawai.

Kepuasan ini dinikmati pada dalam pekerjaan atau luar pekerjaan. Kepuasan kerja pegawai yang tinggi biasanya akan meningkatkan kinerja pegawai yang baik. Kurangnya kepuasan kerja dalam sebuah perusahaan/intansi menyebabkan kinerja yang dihasilkan tidak memuaskan dan akan berdampak pada terhambatnya menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara penyebab menurunnya kepuasan kerja para pegawai di Kantor SatPol PP Kabupaten Gianyar dikarenakan kurangnya hubungan komunikasi dengan atasan dan rekan kerja, pekerjaan yang diterima berlebihan sedangkan gaji yang diterima kecil, serta kurangnya minat pada pekerjaan yang dikerjakan dikarenakan bukan keahliannya dalam bidang tersebut. Manajemen yang kurang baik serta kurangnya peluang promosi bagi para pegawai yang pekerjaannya cukup baik. Dan beberapa para karyawan yang kurang bergairah dalam melakukan pekerjaan didalam kantormaupun dilapangan yang diperintahkan oleh pimpinan, karena pemanfaatan ketekutan waktu yang kurang maksimal bagi para pegawai. Pentingnya memperbaiki kepuasan kerja para pegawai, pimpinan harus mendorong dan mencontoh karyawan untuk bekerja lebih giat dan memberikan jam kerja yang fleksibel pada pegawainya, sehingga pegawai merasakan kepuasan yang diinginkan.

Penelitian yang dilakukan oleh Lestari, dkk (2019) juga menyatakan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan dengan Hen, dkk (2022) mendeskripsikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan hasil penelitian Bustan, (2021) menyatakan kepuasan kerja dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut Gani, (2020) kepuasan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Permana, dkk (2022) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Beberapa hasil penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi. Hasil penelitian yang dilakukan Garaika (2020) menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, sedangkan menurut Paparang (2021) mendeskripsikan bahwa motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, artinya bahwa semakin tinggi kepuasan yang diterima karyawan maka berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang tinggi pula. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan Khair(2019) motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Menurut Lusri (2017) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang telah terjadi, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor SatPol PP Kabupaten Gianyar”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan agar pembahasan serta pemecahan masalah tidak menyimpang, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor SatPol PP Kabupaten Gianyar?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor SatPol PP Kabupaten Gianyar?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor SatPol PP Kabupaten Gianyar?
4. Apakah motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Kantor SatPol PP Kabupaten Gianyar?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor SatPol PP Kabupaten Gianyar.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor SatPol PP Kabupaten Gianyar.

3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor SatPol PP Kabupaten Gianyar.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Kantor SatPol PP Kabupaten Gianyar.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan refrensi tambahan di bidang manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan media pembelajaran atau penerapan media pembelajaran secara lebih lanjut. Selain itu juga menjadi sebuah nilai tambahan khasanah pengetahuan yang berkaitan motivasi, kepuasan, dan kinerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

a) Bagi Mahasiswa

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan pengalaman berharga dalam menerapkan teori-teori yang didapat di bangku kuliah sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Universitas Mahasaraswati Denpasar.

b) Bagi Organisasi Kantor SatPol PP Kabupaten Gianyar

Manfaat yang dapat diambil oleh Kantor SatPol PP Kabupaten Gianyar adalah sebagai bahan pertimbangan atau masukan kepada perusahaan dalam mengelola kinerja pegawai melalui motivasi dan kepuasan kerja karena pegawai sebagai faktor pendukung.

c) Bagi Fakultas/Universitas Mahasaraswati Denpasar

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan bacaan dan menambah koleksi perpustakaan serta referensi bagi mahasiswa yang akan meneliti lebih lanjut terhadap masalah yang terkait terutama yang berhubungan dengan pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

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

Penelitian ini menggunakan Teori *Goal-Setting Theory* dipelopori pertama kali oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal-setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan, keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan. Quick (1979) memandang *goal-setting theory* sebagai teknik untuk meningkatkan motivasi kerja dan selanjutnya akan meningkatkan kinerja. Menurut Setiawan (2017) *Goal setting teory* adalah sebuah teori kognitif dengan dasar pemikiran bahwa setiap orang memiliki suatu keinginan untuk mencapai hasil spesifik atau tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Teori ini salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya,sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang.Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu.

Goal setting theory mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins 2008). Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi

konskuensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja) yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja.

2.1.2. Motivasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah pemberian daya dorong kepada para pekerja agar mereka mempunyai semangat kerja sama dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dilakukan secara efektif dan terintegrasi untuk mencapai kepuasan (Yasir, 2022). Sedangkan Siregar (2013) motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Dayanti (2020) motivasi adalah dorongan dari dalam diri seorang pegawai untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan peraturan/standar. Usaha untuk merealisasi kemungkinan tersebut ialah dengan jalan memberikan motivasi, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku pegawai untuk bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang sederhana dari motivasi.

2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

a) Kebutuhan hidup

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup seperti makan, minum, dan tempat tinggal. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

b) Kebutuhan Masa Depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis, dan optimisme.

c) Kebutuhan Harga Diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta praktis dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

d) Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja memuaskan.

2.1.2.3 Jenis Motivasi Kerja

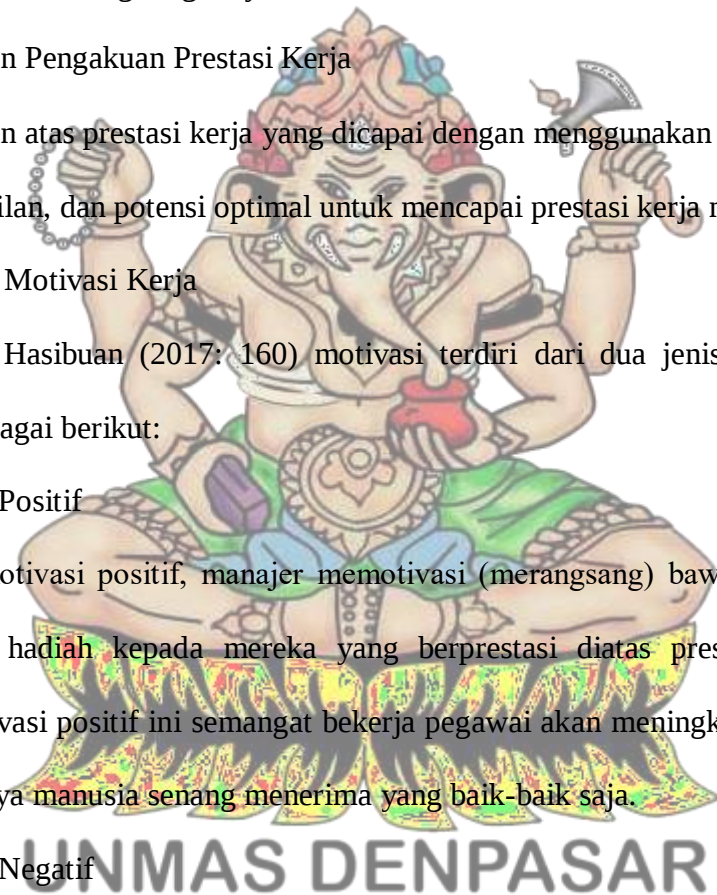
Menurut Hasibuan (2017: 160) motivasi terdiri dari dua jenis yaitu dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Motivasi Positif

Dalam motivasi positif, manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi positif ini semangat bekerja pegawai akan meningkatkan karena pada umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2) Motivasi Negatif

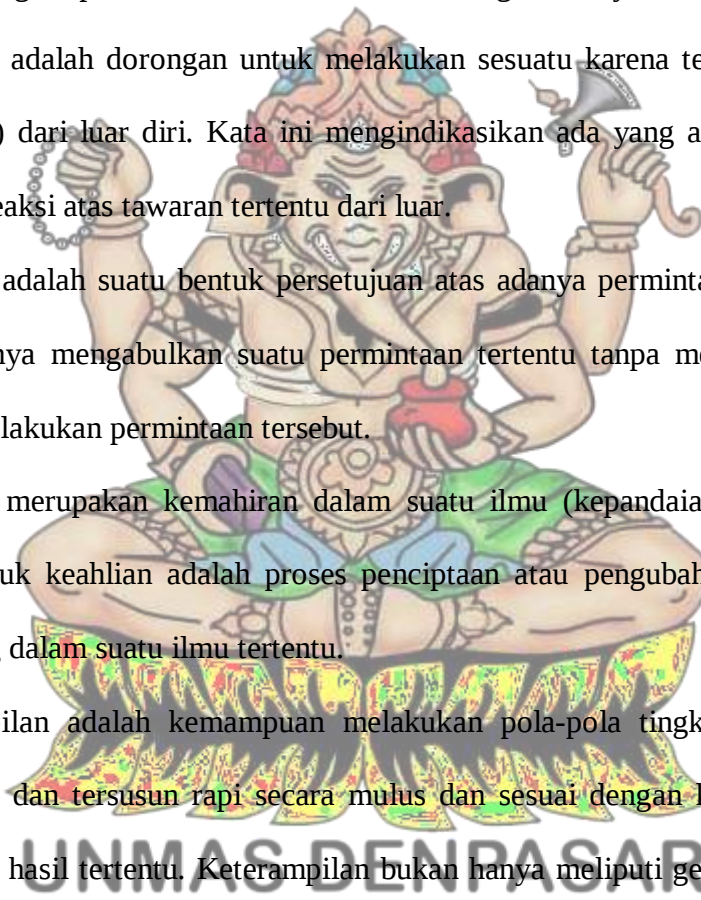
Dalam motivasi negatif, manajer memotivasi bawahan dengan standar, apabila bawahan tidak dapat memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan oleh manajer maka mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini, semangat kerja pegawai dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.



2.1.2.4 Indikator Motivasi Kerja

Siagian (2008:138) yang menjadi indicator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Daya pendorong adalah semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum. Namun, cara-cara yang digunakan dalam mengejar kepuasan terhadap daya pendorong tersebut berbeda bagi tiap individu menurut latar belakang kebudayaan masing-masing.
- 2) Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena tertimulasi (ada pengaruh) dari luar diri. Kata ini mengindikasikan ada yang akan dilakukan sebagai reaksi atas tawaran tertentu dari luar.
- 3) Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut.
- 4) Keahlian merupakan kemahiran dalam suatu ilmu (kepandaian, pekerjaan). Membentuk keahlian adalah proses penciptaan atau pengubahan kemahiran seseorang dalam suatu ilmu tertentu.
- 5) Keterampilan adalah kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu. Keterampilan bukan hanya meliputi gerakan motorik melainkan juga penguasaan fungsi mental yang bersifat kognitif. Konotasinya pun luas sehingga sampai pada mempengaruhi atau mendayagunakan orang lain. Artinya orang yang mampu mendayagunakan orang lain secara tepat juga dianggap sebagai orang terampil.
- 6) Tanggung jawab sebagai suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak maupun kewajiban atau kekuasaan. Secara



umum tanggung jawab diartikan sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu.

- 7) Kewajiban adalah (sesuatu) yang diwajibkan atau sesuatu yang harus dilaksanakan.
- 8) Tujuan merupakan pernyataan tentang keadaan yang diinginkan dimana organisasi atau perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang dimana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk menimbulkannya.

2.1.3 Kepuasan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang positif dari seseorang yang ditimbulkan dari penghargaan atas sesuatu pekerjaan yang telah dilakukan (Dewi 2013). Menurut Veriyani (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sedangkan menurut Dhermawan,dkk (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah factor pendorong meningkatnya kinerja pegawai yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja organisasi.

2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Lih As'ad (2003:114) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut :

1. Usia yaitu tingkat kepuasan kerja pegawai makin meningkat seiring bertambahnya usia. *Fresh graduate* memiliki kepuasan kerja rendah dan cenderung berganti-ganti pekerjaan karena berbagai faktor seperti lingkungan kerja *toxic*. Makin dewasa usia karyawan maka mereka akan puas bekerja di

tempatnyanya apalagi memiliki jenjang karier yang bagus. Jenis dan jenjang pekerjaannya juga berpengaruh pada karyawan usia 30 tahun tidak akan puas apabila masih menduduki posisi junior dalam pekerjaannya.

2. Gaji dan Insentif yaitu pegawai tentu menginginkan pembagian upah yang adil dan sesuai ekspektasi mereka. Mereka juga mengharapkan gaji dan insentif sesuai lamanya jam kerja, tanggung jawab, serta keterampilan atau pengalaman yang dimiliki. Selain itu, besaran insentif juga memengaruhi tingkat kepuasan kerja, meski belum tentu diterima secara reguler setiap periodenya. Karyawan akan merasa dihargai apabila mendapatkan insentif sesuai hasil penilaian kinerja mereka.
3. Peluang Promosi yaitu Promosi bukanlah hal yang mudah karena karyawan akan mengalami peningkatan jumlah tugas atau tanggung jawab yang wajib dikerjakan. Namun, karyawan akan merasa puas karena mereka bisa mengembangkan dirinya. Rasa tanggung jawab mereka besar seiring meningkatnya keterampilan dan status sosial mereka di tempat kerja.
4. Tugas dan Tanggung Jawab yaitu Kepuasan karyawan selalu berkaitan dengan pemanfaatan kompetensi (*skill*) dan kesempatan mempelajari hal baru. Karyawan senang mengerjakan tugas atau tanggung jawab sesuai keahliannya, Mereka tidak akan menganggap pekerjaan tersebut sebagai beban, tetapi menikmati pekerjaan tersebut. Karyawan pun dapat memetik hal-hal menarik yang bisa dipelajari ketika menjalankan tugas sesuai keterampilannya.
5. Atasan dan Rekan yaitu Kerja Karyawan tentu merasa betah apabila mereka mendapatkan atasan dan rekan kerja suportif dan saling mendukung satu sama lain. Sikap atasan dalam memimpin tentu memengaruhi kepuasan karyawan

dalam bekerja, begitu pula sikap kooperatif dari rekan kerjanya. Pekerjaan karyawan lebih mudah berkat kehadiran orang-orang tersebut sehingga mereka lebih puas selama bekerja.

2.1.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Mokodompit (2016) menyatakan bahwa kepuasan mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri (*work itself*) adalah kepuasan yang dirasakan oleh karyawan disuatu perusahaan karena dalam melakukan pekerjaan yang sifatnya rutin atau bervariasi sehingga pekerjaan itu menarik dan menantang sehingga karyawan merasa puas.
2. Atasan (*supervisor*) adalah peran pimpinan dalam menggerakkan dan memimpin pegawai diperusahaan.
3. Gaji adalah rasa pegawai di perusahaan tentang gaji termasuk berapa besar gaji yang diterima, dan kecukupan penghasilan sehari-hari.
4. Rekan kerja adalah interaksi antara karyawan dan atasan, rekan-rekan hubungan kerja atau murni hubungan sosial di perusahaan.
5. Promosi adalah kesempatan untuk maju yang diperoleh karyawan di perusahaan.

2.2 Kinerja Pegawai

2.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari kata *job performance* yang merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Kinerja merupakan hasil kerja seorang pegawai didalam sebuah organisasi berdasarkan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki. Menurut Kawiana,dkk (2018) kinerja dapat diketahui

dan diukur jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan sebagai tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan sesuatu hal yang tidak bisa dipastikan dan tidak bisa dipandang sebelah mata oleh pihak organisasi, baik itu lembaga pemerintah maupun lembaga swasta.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Pramularso 2018). Sedangkan menurut Aris munandar (2020) kinerja adalah sebagai proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai kerja pegawai. Sedangkan Ramli (2018) menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Dari pengertian tentang kinerja yang dikemukakan oleh para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas.

2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Gibson (2012:66) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1) Faktor Individu

Kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman tingkat sosial, dan demografi seseorang.

2) Faktor psikologis

Persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja.

3) Faktor Organisasi

Struktur organisasi, system penghargaan, kepemimpinan, desain pekerjaan.

2.2.3 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2014:9) terdapat beberapa indikator dari kinerja pegawai sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindar tingkat kesalahan, dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan organisasi.
- 2) Kuantitas menunjukkan banyak jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan organisasi.
- 3) Tanggung jawab menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.
- 4) Kerja sama kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaannya sehingga pekerjaan akan semakin baik.
- 5) Inisiatif adanya inisiatif dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengantisipasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dapat memposisikan penelitian serta menunjukkan orisinalitas dari penelitian. Menurut Randi (2018) penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, peneliti tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian peneliti. Namun peneliti mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian ini. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian ini sebagai berikut:

2.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut penelitian Hutajulu, dkk (2021) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh disiplin kerja dan budaya kerja terhadap kinerja ASN melalui motivasi kerja SatPol PP Provinsi Kalimantan Tengah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan budaya kerja terhadap kinerja PNS melalui motivasi kerja SatPol PP Provinsi Kalimantan Tengah. Sebanyak 48 anggota responden anggota SatPol PP di Provinsi Kalimantan Tengah yang dipilih dengan menggunakan purposive sampling. Sedangkan pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner. Dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di SatPol PP Provinsi Kalimantan Tengah.

Penelitian dari Hariningtias, (2020) yang berjudul Pengaruh motivasi kerja disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas SatPol PP Kabupaten Gresik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas SatPol PP Kabupaten Gresik. Jumlah sampel dalam penelitian ini 80 orang pegawai di SatPol PP Kabupaten Gresik. Sedangkan pengumpulan data yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di SatPol PP Kabupaten Gresik.

Menurut Tafsir, dkk (2023) yang berjudul Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan komunikasi internal terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Gowa. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan komunikasi internal terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan pada pegawai di Lingkungan Hidup Kabupaten Gowa yang berjumlah 86 orang, dan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh. Pengumpulan data yang digunakan data primer yang diperoleh dari jawaban responden dari pegawai di Kabupaten Gowa. Dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Gowa.

Menurut penelitian dari Susanto, (2019) yang berjudul pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Penjualan PT. Rembaca Surabaya. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja di Divisi Penjualan PT. Rembaca Surabaya. Sampel yang digunakan sebanyak 60

responden dengan teknik probability sampling. Pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini melalui penyebaran angket dengan menggunakan 5 poin skala likert sebagai alat ukur. Dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Divisi Penjualan PT. Rembaka Surabaya.

2.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian dari Rasyid, (2019) yang berjudul Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja Guru SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja Guru SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif, yaitu penilaian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dengan terikat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Guru SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan.

Menurut Rivaldo, dkk (2020) yang berjudul Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Indonesia Cabang Nagoya Batam. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui untuk mengkonfirmasi model teoritis dengan data empiris. Metode yang digunakan pada penelitian ini survei model kausal menggunakan teknik analisis jalur. Populasi dalam penelitian ini pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Nagoya Batam yang berjumlah 46 orang, sampel diambil dalam metode

sensus. Hasil penelitian ini menunjukkan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Sedangkan menurut Rivaldo, dkk (2021) yang berjudul Pengaruh stres kerja, Komunikasi, Komitmen organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai Damkar Pemko Batam. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stress kerja, komunikasi, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja. Populasi penelitian ini yaitu pegawai Damkar Pemko Batam sebanyak 48 orang. Sampel yang terdiri dari 48 responden yang diambil dengan metode sampling jenuh. Analisis data menggunakan regresi berganda dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Menurut Saputra, (2020) yang berjudul Kontribusi kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Kebudayaan Kabupaten Agam. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti bahwa kontribusi kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Agam, melihat kontribusi motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Agam, dan melihat kontribusi kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Agam. Metode yang digunakan survei dengan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif dan kuantitatif. Sedangkan data yang dikumpulkan berupa data primer dan sekunder yang dapat digolongkan sebagai variabel bebas dan variabel terikat. Hasil penelitian menunjukkan Terdapat

kontribusi positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai.

2.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian dari Lestari, dkk (2019) yang berjudul Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi kinerja pegawai di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Kabupaten Bogor. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi kinerja karyawan di Dinas SatPol PP Kabupaten Bogor. Jenis yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif kausalitas. Hasil dari penelitian menunjukkan hasil hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh terhadap komitmen kinerja pegawai SatPol PP Kabupaten Bogor.

Menurut Bustan, (2021) yang berjudul Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Barru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, keisiplinan dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor SatPol PP Kabupaten Barru. Mengetahui pengaruh kompetensi, kedisiplinan dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor SatPol PP Kabupaten Barru. Menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor SatPol PP Kabupaten Barru. Hasil penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor SatPol PP Kabupaten Barru.

Menurut penelitian Ariawan, (2022) yang berjudul Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Café Kreme

Seminyak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji kembali pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Café Kreme Seminyak. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan Café Kreme Seminyak yang berjumlah 50 orang. Sampel dalam penelitian ini diambil hanya 33 orang karyawan sebagai responden. Metode yang digunakan dalam penelitian ini observasi, wawancara, serta penyebaran kuesioner. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Permana, dkk (2022) yang berjudul Peran kepuasan kerja sebagai pemediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Luhur Permai Kota Denpasar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran kepuasan kerja sebagai pemediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Luhur Permai Kota Denpasar. Populasi penelitian ini dilakukan oleh seluruh karyawan PT. Karya Luhur Permai Kota Denpasar sebanyak 540 orang karyawan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 48 orang karyawan PT. Karya Luhur Permai Kota Denpasar dengan menggunakan metode slovin. Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karya Luhur Permai Kota Denpasar.

Penelitian dari Gayatri, dkk (2023) yang berjudul Pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Mengwi Badung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja dan komitmen pegawai pada LPD Desa Adat Mengwi Badung. Metode yang digunakan sampel sampling jenuh atau sensus dengan jumlah responden sebanyak 37 karyawan. Pengumpulan data yang

digunakan pada penelitian ini yaitu dokumentasi, observasi, wawancara, dan angket. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Mengwi Badung.

2.3.4 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Garaika, (2020) Pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi terhadap kinerja pegawai pada Perguruan Tinggi Fakultas Ekonomi Trisna Negara. Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan sebagai variabel mediasi terhadap kinerja Dosen dan Tenaga Kependidikan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Trisna. Populasi penelitian ini adalah Dosen dan Tenaga Kependidikan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Trisna Negara. Sampel yang ditentukan berdasarkan metode purpose sampling, dengan jumlah sampel sebanyak 100 orang guru dan karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan metode penyebaran kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perguruan Tinggi Fakultas Ekonomi Trisna Negara.

Menurut penelitian dari Rifai,dkk (2021) yang berjudul Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini bertujuan menguji secara empiris pengaruh kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini kuesioner. Data yang digunakan data primer. Hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dari Solihatun, dkk (2021) yang berjudul Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan sebagai variabel mediasi PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan sebagai variabel mediasi PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga. Populasi yang digunakan karyawan bagian produksi PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga yang berjumlah 200 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu berupa kuesioner. Sampel yang diambil sebanyak 132 responden dengan menggunakan rumus Yamane. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga.

Menuut peneliti dari Suristya, dkk (2021) yang berjudul Pengaruh kompetensi karyawan dan motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai KSP. Citra Buana Raya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi karyawan dan motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai KSP. Citra Buana Raya. Populasi pada penelitian ini menggunakan seluruh karyawan KSP. Citra Buana Raya. Sampel yang digunakan sebesar 45 orang dimana teknik sampling yang digunakan yaitu sampling jenuh. Dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Hasil penelitian dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan KSP. Citra Buana Raya.