

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi tantangan pada era globalisasi di Indonesia pemerintahan berusaha untuk dapat membuka peluang dalam berbagai usaha. Oleh karena itu sebuah organisasi baik organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta dituntut mampu memacu diri untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang dimiliki. Organisasi harus memiliki tujuan yang hendak dicapai dengan jelas, untuk mencapai tujuan, organisasi harus dapat mendayagunakan berbagai potensi yang ada salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dan mutlak harus ada pada organisasi dan dikembangkan selaras dengan kemajuan ilmu dan teknologi (Fitriani, dkk. 2020:87).

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah tenaga kerja yang menduduki posisi atau orang-orang yang mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan pada suatu organisasi tertentu (Almasri, 2016:134). Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Susan, 2019:954). Sumber Daya Manusia (SDM) adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan

lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya (Bukit, dkk. 2017:2).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia (Suwantika, dkk. 2021:1). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat (Almasri, 2016:137). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan dan pengontrolan terhadap sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Samsuni, 2017:116).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya (Hery Irwansyah Sinaga, 2020:74). Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya (Fitriani, dkk. 2020:88). Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat gambaran pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang ditangkap melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Hasanah, 2019:593). Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar

organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi (organisasi) untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil (Kristianti, dkk. 2021:102).

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), pasal 77 menyebutkan bahwa hasil penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) digunakan untuk menjamin objektivitas dalam pengangkatan jabatan dan kenaikan pangkat, pemberian tunjangan dan sanksi, mutasi, dan promosi, serta untuk mengikuti pelatihan.

Peraturan Pemerintahan No.46 Tahun 2011 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Sipil. Penilaian kinerja PNS adalah penilaian secara periodic pelaksanaan pekerjaan seorang Pegawai Negeri Sipil. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau ketidakberhasilan seorang pegawai dan untuk mengetahui kekurangan-kekurangan dan kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh pegawai yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya. Sebagaimana yang diatur dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) pasal 75 terkait penilaian kinerja dan pasal 76 (2) yang berbunyi bahwa penilaian kinerja PNS dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan.

Kinerja pegawai yang optimal merupakan obsesi yang selalu pemerintah dalam era persaingan yang kompetitif. Hal ini logis, mengingat kinerja pegawai yang optimal merupakan kunci keberhasilan atau pondasi kinerja organisasi secara keseluruhan (Kaimarehe, dkk. 2017:8).

Dari beberapa uraian pendapat pengertian kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja pegawai sesuai dengan tugas-tugas yang diberikan pada masing-masing pegawai. Indikator kinerja pegawai menurut Ghazali, (2017:133) terdapat kualitas kerja, kuantitas kerja, ketangguhan dan sikap.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja (Kristianti, dkk. 2021:103). Motivasi kerja adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya (Hery Irwansyah Sinaga, 2020:74).

Motivasi adalah karakteristik psikologis manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Hal ini termasuk faktor-faktor yang menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu. Dari beberapa uraian pendapat dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut untuk memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Ghozali, 2017:131).

Motivasi mempengaruhi kinerja pegawai hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kristianti, dkk. 2021) menunjukkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Hery Irwansyah Sinaga, (2020) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik motivasi maka semakin tinggi kinerja pegawai.

Sedangkan berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kaimarehe, dkk. 2017) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa tingkat motivasi pegawai rendah, maka tingkat kinerja pegawai juga rendah.

Kemampuan kerja adalah variabel memiliki peran dalam rangka peningkatan kinerja pegawai (Kaimarehe, dkk. 2017:11). Kemampuan kerja adalah rata-rata pernyataan pegawai tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan kapasitas dan kapabilitas serta potensi seorang pegawai untuk mampu menghadapi tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Efawati, *et, al.*, 2020:12). Kemampuan kerja sangat menentukan kinerja pegawai dalam sebuah perusahaan atau organisasi tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja pegawainya. Sehingga kemampuan kerja merupakan hal penting bagi seorang pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik (Hasanah, 2019:595). Dari beberapa uraian pendapat dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Fitriani, dkk. 2020:90).

Kemampuan kerja mempengaruhi kinerja pegawai hal ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh (Efawati, *et, al.*, 2020), menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai. Menurut Ghozali, (2017), menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian menurut Fitriani, dkk. (2020), menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin baik kemampuan kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi tingkat kinerja yang dimiliki pegawai.

Berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kaimarehe, dkk. 2017), menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa tingkat kemampuan kerja pegawai rendah, maka tingkat kinerja yang dimiliki pegawai juga rendah.

Kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang dan puas atau tidak puas dalam bekerja (Ghozali, 2017:131). Menurut Pananrangi, *et, al.*, (2020), mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan cara yang dilakukan individu dalam merasakan pekerjaannya yang merupakan hasil dari sikap individu dalam menanggapi berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan kerja berkaitan dengan seseorang yang mengungkapkan perasaannya tentang pekerjaan yang dimilikinya selesai. Kepuasan kerja pegawai juga menjadi tolak ukur bagi organisasi untuk menentukan pekerjaan pegawai produktivitas dan sebagai jaminan, bagi organisasi untuk melihat seberapa loyal pegawai kepada organisasi (Egenius, *et, al.*, 2020:481). Dari beberapa uraian pendapat dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional seseorang terhadap pekerjaannya dan sikap yang timbul

berdasarkan penilaian situasi kerja (Fitriani, dkk. 2020:90).

Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai hal ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh (Egenius, *et, al.*, 2020), menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian menurut (Ghozali, 2017), menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian menurut (Fitriani, dkk. 2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai, maka semakin baik kinerja yang dimiliki pegawai.

Berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rusdin , dkk. 2021), menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut mengidentifikasi bahwa tingkat kepuasan kinerja pegawai tidak berdampak pada peningkatan kinerja.

Penelitian ini dilakukan di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Badung. BAPPEDA Kabupaten Badung adalah suatu badan yang bertugas untuk mengatur perencanaan pembangunan di daerah Kabupaten Badung yang memiliki jumlah 84 pegawai. Upaya peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di BAPPEDA Kabupaten Badung terus dilakukan dengan cara melihat adanya motivasi, kemampuan kerja serta melihat kepuasan kerja pegawai.

Dari survei awal yang dilakukan peneliti diperoleh data di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Badung yang

menunjukkan rendahnya sikap kerja pegawai hal ini dapat dibuktikan dengan hasil wawancara dengan salah satu pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Badung menunjukkan masalah yang terkait dengan kinerja pegawai yakni sikap kerja pegawai belum optimal, hal ini disebabkan karena kurangnya tingkat kerjasama antara rekan kerja atau atasan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Terkait dengan motivasi dapat dilihat dari kinerja pegawai yang berhubungan dengan daftar kehadiran sebagaimana tabel rekapitulasi kehadiran PNS bulan Januari s/d Desember Tahun 2020 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Tingkat Absensi Pegawai Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Badung,
Bulan Januari-Desember 2020

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja yang Ada (Hari)	Jumlah Hari Kerja yang Hilang (Hari)	Jumlah Hari Kerja Sesungguhnya (Hari)	Persentase Absensi
1	2	3	4=2x3	5	6=4-5	7=5:4x100%
Januari	84	20	1680	11	1669	0,65%
Februari	84	16	1344	13	1331	0,97%
Maret	84	7	588	24	564	4,08%
April	84	7	588	23	565	3,91%
Mei	84	8	672	23	649	3,42%
Juni	84	21	1764	9	1755	0,51%
Juli	84	21	1764	10	1754	0,57%
Agustus	84	18	1512	13	1499	0,86%
September	84	18	1512	12	1500	0,79%
Oktober	84	19	1696	12	1684	0,71%
November	84	21	1764	9	1755	0,06%
Desember	84	19	1696	12	1684	0,71%
TOTAL		195	16580	171	16409	17,24%
Rata-rata		16,25	1381,67	14,25	1376,42	1,44%

Sumber: Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Tahun 2020

Berdasarkan dengan data pada tabel 1.1 di atas bahwa tingkat absensi pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Badung pada tahun 2020 memiliki rata-rata persentasi absensi sebesar 1,44%. Menurut Mudiarta, dkk (2016:93) menyatakan rata-rata absensi 2-3% perbulan bisa dinyatakan baik dan absensi lebih dari 3% menggambarkan kondisi disiplin kerja yang tidak baik dalam organisasi. Tingkat absensi merupakan salah satu bagian yang menunjang kinerja pegawai. Mengacu pada pedoman tersebut, rata-rata tingkat absensi pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Badung masih dikatakan baik, karena masih dibawah 2-3%, namun dalam satu tahun terakhir tersebut terdapat rata-rata absensi perbulan melebihi 2-3% yaitu pada bulan Maret (4,08%), bulan April (3,91%), dan di bulan Mei (3,42%). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kehadiran pegawai BAPPEDA Kabupaten Badung masih perlu ditingkatkan. Dengan rendahnya kehadiran pegawai tersebut mengakibatkan kurang efektifnya pelaksanaan dan penyelesaian tugas yang menjadi tanggung jawab pegawai, sehingga mengakibatkan pelaksanaan tugas tidak terlaksana dengan efektif serta kinerja pegawai menjadi tidak optimal. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hery Irwansyah Sinaga, 2020:73) yaitu, seorang yang memiliki motivasi yang rendah mereka cenderung untuk memperlihatkan upaya yang tidak maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai pegawai maka dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Dengan demikian, setiap organisasi perlu mengetahui apa yang menjadi motivasi para pegawainya,

sebab faktor tersebut dapat menjadi salah satu faktor yang menentukan tinggi atau rendahnya motivasi seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu, diberikannya penghargaan agar kehadiran pegawai menjadi optimal. Maka diharapkan adanya pemberian motivasi kepada pegawai dan kedepannya kinerja pegawai berjalan secara optimal.

Selanjutnya kemampuan kerja yang dimiliki pegawai secara keseluruhannya didapati juga masih rendah. Keadaan ini dapat dilihat dari kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang sudah ada di dalam pekerjaan belum memuaskan. Masih banyak pegawai yang belum tepat waktu, dalam artian tidak sesuai dengan jadwal dalam menyelesaikan tugas-tugas yang sudah ada, sehingga waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tidak dapat tercapai. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ghozali, 2017:135), bahwa pada dasarnya memang kinerja seseorang sangat erat kaitannya dengan kemampuannya. Orang yang memiliki kemampuan kerja yang rendah akan sangat kesulitan untuk bekerja dengan baik, walaupun orang yang bersangkutan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja. Begitu pula dengan kepuasan kerja. Orang yang merasa puas bekerja di suatu institusi, jika tidak memiliki kemampuan yang memadai akan sangat sulit untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

Berkaitan dengan permasalahan kepuasan kerja pegawai, mengacu pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan

dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut (Ghozali, 2017:131). Kepuasan kerja akan diperoleh ketika terjadi antara harapan pegawai dengan kenyataan di tempat kerja, sedangkan ketidakpuasan akan terjadi ketika harapan tersebut tidak dapat terpenuhi.

Berdasarkan hasil wawancara dari salah satu pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Badung pada periode tahun 2020, yang tidak memperoleh insentif seperti pada tahun-tahun sebelumnya. Hal tersebut dikarenakan, adanya pandemi covid-19. Hal ini menunjukkan bahwa ada permasalahan yang perlu mendapatkan perhatian serius dari pimpinan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Badung dalam upaya peningkatan kinerja pegawai adalah faktor kepuasan kerja pegawainya, sehingga bisa dikatakan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai masih belum maksimal.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam dengan judul: **“Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Badung”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah dapat dikemukakan sebagai berikut :

- 1) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Badung?
- 2) Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Badung?
- 3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Badung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang kemudian di identifikasikan kedalam rumusan masalah, penelitian ini bertujuan untuk :

- 1) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Badung.
- 2) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Badung.
- 3) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Badung.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan motivasi, kemampuan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian diharapkan dapat bermanfaat sebagai tambahan kepustakaan serta referensi bagi mahasiswa yang menyusun laporan skripsi.

2) Manfaat Praktis

Diharapkan melalui penelitian ini dapat menjadi kontribusi pemikiran bagi perkembangan Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia di Indonesia serta diharapkan dapat memberikan perubahan bagi perekonomian Indonesia secara umum. Selain itu, dapat juga sebagai acuan dalam mengatasi kinerja pegawai serta dapat mengurangi masalah yang terjadi akibat motivasi, kemampuan kerja dan kepuasan kerja pegawai di perusahaan.

UNMAS DENPASAR

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian *Goal Setting Theory*

Goal-Setting Theory yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya (Purnamasari, 2019). Teori penetapan tujuan berkaitan dengan partisipasi anggaran dan kinerja manajerial. Sebuah organisasi menyusun anggaran disebabkan oleh tujuan khusus yang telah ditetapkan. Tujuan perusahaan lebih mudah dicapai apabila anggaran yang disusun tidak terlalu tinggi atau terlalu rendah. Penyusunan anggaran yang sesuai dengan tujuan perusahaan akan menghasilkan kinerja yang baik pula (Yusuf, 2018).

Goal-Setting Theory mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins (Purnamasari, 2019). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang

ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. (Purnamasari, 2019) *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

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. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsistensi 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. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja karyawan yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya.

2.1.2 Sumber Daya Manusia

Menurut Kadir dan Efrianti, (2018:86) Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Menurut

Kristianti, dkk. (2021:101) Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi. Menurut Syam, dkk. (2021:157) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dari segi ilmu adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2.1.3 Kinerja Pegawai

1) Definisi Kinerja Pegawai

Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Menurut Suwantika, dkk. (2021:1) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Menurut Utami dan Fauziah, (2020:76) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Menurut Hasanah, (2019:596) menyatakan bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat gambaran pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang ditangkap melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Wuwungan, dkk. (2020:76) menyatakan kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu.

Menurut Paparang, dkk. (2021:120) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok.

Menurut Fitriani, dkk. (2020:88) menyatakan kinerja organisasi adalah ukuran seberapa efisien dan efektif organisasi dapat mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Jadi efektivitas dan efisiensi merupakan kriteria umum kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja pegawai ditinjau dari aspek kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan. Salah satu faktor penentu kinerja pegawai didalam suatu kantor yaitu kemampuan, loyalitas dan kepuasan kerja. Berdasarkan dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan kinerja

adalah hasil kerja pegawai sesuai dengan tugas-tugas yang diberikan pada masing-masing pegawai.

2) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Sumendri, (2019:30) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) yaitu :

a) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*)

b) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Memotivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Menurut Keith Davis, sikap mental seorang karyawan harus mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi).

Artinya, seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama, dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja (Sumendri, 2019:31).

3) Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*performance operational*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, kurang adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut akan dapat diketahui bagaimana kinerja pegawai sesungguhnya.

Menurut Sumendri, (2019:31) penilaian kinerja adalah suatu evaluasi yang dilakukan secara periodic dan sistematis tentang prestasi kerja atau jabatan seorang tenaga kerja, termasuk potensi pengembangannya.

Menurut Sumendri, (2019:31) penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu atau pegawai. Berdasarkan uraian diatas maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa penilaian kerja adalah suatu proses pengevaluasian serta suatu gambaran diskripsi yang secara periodic dan sistematis tentang tenaga kerja (pegawai).

4) Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Sumendri, (2019:32) Secara teoritis penilaian kinerja dikategorikan sebagai suatu yang bersifat *evaluation* dan *development* yang bersifat *evaluation* harus menyelesaikan :

- a) Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi
- b) Hasil penilaian digunakan sebagai dasar evaluasi sistem seleksi
- c) Sedangkan yang bersifat *development* penilaian harus bersifat
- d) Prestasi nilai yang dicapai individu
- e) Kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja
- f) Prestasi yang dikembangkan

5) Indikator Kinerja

Menurut Ghozali, (2017:133) indikator pengukuran kinerja dapat dilakukan melalui penilaian:

- a) Kualitas kerja, yaitu berkaitan dengan ketepatan, keterampilan, ketelitian dan kerapian pelaksanaan pekerjaan.
- b) Kuantitas kerja, yaitu berkaitan dengan pelaksanaan tugas regular dan tambahan.
- c) Ketangguhan, yaitu berkaitan dengan ketaatan mengikuti perintah, kebiasaan mengikuti peraturan, keselamatan, inisiatif, dan ketepatan waktu kehadiran.
- d) Sikap, yaitu menunjukkan seberapa jauh tanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan, serta bagaimana tingkat kerjasama dengan teman atau atasan dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.1.4 Motivasi

1) Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang

berlangsung secara sadar (Utami dan Fauziah, 2020:76).

Menurut Kumarawati, dkk. (2017:63) Motivasi adalah energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri pegawai agar mampu mencapai tujuan.

Menurut Pananrangi, *et, al.*, (2020:21) Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah pada pencapaian tujuan tertentu. Suatu tujuan yang jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan tersebut.

Menurut Hery Irwansyah Sinaga, (2020:74) Motivasi kerja adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya.

Menurut Suwantika, dkk. (2021:3) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Menurut Safitri, dkk. (2021:118) Motivasi merupakan daya penggerak yang timbul secara internal atau eksternal seseorang dan menghidupkan gairah serta keuletan guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

Menurut Noor dan Mulyono, (2020:27) Motivasi adalah sebagai seperangkat kekuatan energetik yang berasal baik di dalam maupun di luar pegawai, inisiatif upaya yang terkait dengan pekerjaan, dan menentukan arah, intensitas, dan kegigihannya.

Menurut Ghozali, (2017:131) Motivasi merupakan proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut untuk memuaskan kebutuhan sejumlah individu. Meskipun secara umum motivasi merujuk pada upaya

yang dilakukan guna mencapai setiap sasaran, disini kita merujuk pada sasaran organisasi karena fokus kita adalah perilaku yang berkaitan dengan kerja. Berdasarkan dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan motivasi adalah daya penggerak atau pendorong untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah pada pencapaian tujuan tertentu.

2) Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Brahmani, (2019:21) faktor – faktor motivasi ada tujuh yaitu:

a) Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

b) Prestasi Kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan kejabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

c) Pekerjaan itu sendiri

Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak.

d) Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memicu gairah kerja bagi para karyawan. Penghargaan disini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

e) Tanggung jawab

Pertanggungjawaban atau tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun di sisi lain para karyawan pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

f) Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dari keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan dibidangnya untuk berprestasi lebih baik lagi.

g) Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk

lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugas mereka.

3) Tujuan Motivasi

Menurut Purnami, (2021:15) tujuan dari motivasi antara lain :

- a) Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai
- b) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- c) Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
- d) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai perusahaan
- e) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- f) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai.

4) Jenis – jenis Motivasi

Menurut Purnami, (2021:15) mengemukakan bahwa terdapat dua jenis motivasi yang digunakan antara lain :

1) Motivasi Positif (*intensif positif*)

Dalam motivasi positif pimpinan memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar, dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat. *Intensif* yang diberikan kepada karyawan diatas standar dapat berupa uang, fasilitas, barang dan lain-lain.

2) Motivasi Negatif

Dalam motivasi negatif, pimpinan memotivasi dengan memberikan hukuman bagi mereka yang bekerja dibawah standar yang ditentukan.

Dengan motivasi negative semangat bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

5) Prinsip-prinsip Dalam Motivasi Kerja

Menurut Purnami, (2021:16) terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai diantaranya yaitu :

a) Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

b) Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

c) Prinsip Mengikuti Andil Bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah di motivasi kerjanya.

d) Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

e) Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai, akan memotivasi pegawai bekerja seperti apa yang diharapkan oleh pemimpin.

6) Indikator Motivasi

Motivasi kerja adalah dorongan untuk melakukan usaha dalam melaksanakan pekerjaan untuk meraih tujuan individu dan organisasi.

Indikator Motivasi Kerja Menurut Sumendri, (2019:21) :

a) 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

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah 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

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

dan sebagainya.

d) **Kebutuhan penghargaan**

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang serta efektivitas kerja seseorang.

e) **Aktualisasi diri**

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. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecendrungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasi perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

2.1.5 Kemampuan Kerja

1) Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan Kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Wuwungan, dkk. (2020:77) menyatakan bahwa kemampuan adalah sifat yang dibawa sejak lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya, kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan.

Menurut Syam, dkk. (2021:157) kemampuan kerja merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau

keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan pengalaman.

Menurut Kadir dan Efrianti, (2018:87) mengemukakan bahwa kemampuan (*ability*) merujuk kesuatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

Menurut Ibrahim dan Rahmat, (2021:11) bahwa kemampuan kerja merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan individu yang ingin digunakan dan mungkin juga tidak. Kemampuan individu ini terdiri dari kemampuan fisik dan mental. Seorang pegawai yang tidak memiliki kemampuan untuk menganalisis persoalan mungkin sekali tidak akan berusaha bersungguh-sungguh untuk memecahkan persoalan dalam pekerjaanya.

Menurut Fitriani, dkk. (2020:90) menyatakan bahwa kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Berdasarkan dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan kemampuan kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

2) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Menurut Wahyuni, (2021:23), faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja adalah:

a) Faktor Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan (*knowledge*) yaitu informasi yang telah diproses dan diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran, dan pengalaman yang terakumulasi, sehingga bisa diaplikasikan ke dalam pekerjaan pegawai itu sendiri.

b) Faktor Keterampilan (*skill*)

Keterampilan (*skill*) adalah kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien secara teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi.

3) Jenis- jenis Kemampuan

Berkaitan dengan konsep kemampuan, keterampilan atau keahlian pegawai (Ghozali, 2017:132) mengemukakan tiga jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki, baik sebagai manajer maupun sebagai pelaksana, antara lain:

- a) Kemampuan teknis (*technical skill*) meliputi kemampuan untuk menggunakan pengetahuan, metode, teknis dan peralatan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu yang diperoleh dari pengalaman, pendidikan dan *training*
- b) Kemampuan social (*social skill*) meliputi kemampuan dalam bekerja meliputi memotivasi orang lain yang mencakup pemahaman tentang motivasi dan penerapan kepemimpinan yang efektif
- c) Kemampuan konseptual (*conceptual skill*) merupakan kemampuan memahami kompleksitas organisasi secara menyeluruh.

4) Indikator Kemampuan Kerja

Dalam penelitian Wahyuni, (2021:18), indikator kemampuan kerja diantaranya sebagai berikut :

a) Pengetahuan (*knowledge*)

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

b) Pelatihan (*training*)

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

c) Pengalaman (*experience*)

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

d) Keterampilan (*skill*)

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

e) Kesanggupan Kerja

Kondisi dimana seorang pegawai merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

2.1.6 Kepuasan Kerja

1) Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Amirulah dan Latief, (2020:778) menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut Paparang, dkk. (2021:120) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan, kepuasan kerja berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Sikap tersebut berlangsung dalam aspek kognitif dan aspek perilaku. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan.

Menurut Fitriani, dkk. (2020:90) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional seseorang terhadap pekerjaannya dan sikap yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja.

Menurut Safitri, dkk. (2021:118) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perilaku umum yang ditunjukkan seseorang terhadap pekerjaannya seperti pada orang yang memiliki kepuasan yang tinggi akan cenderung memberikan perilaku positif dalam bekerja, berbeda pada orang dengan kepuasan kerja rendah maka cenderung menunjukkan perilaku negatif dalam bekerja. Artinya bahwa kepuasan kerja merupakan jawaban dari perwujudan perasaan pegawai atas terpenuhinya kepuasan dalam diri

pegawai tersebut akan beberapa hal dari dalam pekerjaan, di luar pekerjaan dan perpaduan baik dari dalam ataupun dari luar pekerjaan.

Menurut Noor dan Mulyono, (2020:28) menyatakan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya mencerminkan sejauh mana seseorang menyukai pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai hal aspek pekerjaan. Kepuasan kerja memiliki aspek yang luas dan bukanlah merupakan konsep tunggal, seseorang secara relatif puas dalam satu aspek pekerjaannya namun bisa saja tidak puas dengan satu atau lebih aspek pekerjaan lainnya. Berdasarkan dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah keadaan emosional seseorang atau pada dasarnya mencerminkan sejauh mana seseorang menyukai pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja.

2) Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja dikemukakan oleh Purnami, (2021:22) adalah sebagai berikut :

a) Teori Ketidaksesuaian

Teori ini mengatur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kepuasan kerja seseorang bergantung pada selisih antara keinginan dengan apa yang telah terpenuhi melalui pekerjaannya. Oleh karena itu, seseorang akan puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi. Sebaliknya, jika makin jauh kenyataan yang dirasakan

itu dibawah standar minimum, maka makin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya.

b) Teori Keadilan

Teori keadilan merinci kondisi-kondisi yang mendasari seorang pekerja akan menganggap fair dan masuk akal insentif dan keuntungan dalam pekerjaannya. Komponen utama dari teori ini adalah input, hasil, orang bandingan, serta keadilan dan ketidakadilan. Input adalah sesuatu yang bernilai bagi seseorang yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti: pendidikan, pengalaman, kecakapan, banyaknya usaha yang dicurahkan, jumlah jam kerja, dan peralatan atau perlengkapan pribadi yang dipergunakan untuk pekerjaannya.

c) Teori Dua Faktor

Teori dua faktor menyatakan bahwa kepuasan kerja secara kualitatif berbeda dengan ketidakpuasan kerja. Menurut teori ini karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yaitu *disatisfiers* atau *hygiene factors* dan *satisfier* atau *motivation*. *Hygiene factors* meliputi hal-hal seperti: gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, dan status. Jumlah tertentu dari *hygiene factors* diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar seseorang seperti: kebutuhan keamanan dan berkelompok. Jika kebutuhan-kebutuhan ini tidak terpenuhi maka seseorang akan merasa tidak puas. Namun, jika besarnya *hygiene factors* memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut seseorang tidak akan kecewa tetapi belum terpuaskan.

3) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor-faktor tersebut berkaitan dengan beberapa aspek diantaranya dijelaskan oleh Hariandja (Sumendri, 2019:26) :

- a) Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
- b) Pekerjaan itu sendiri, yaitu pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
- c) Rekan kerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
- d) Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa member perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan pekerjaan. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang/menyenangkan dan hal ini mempengaruhi kepuasan kerja.
- e) Promosi, kemungkinan seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan/tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka/terbuka. Ini dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.
- f) Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan psikologi.

4) Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Putra, (2020:22) diukur dengan menggunakan lima indikator:

- a) Gaji, yaitu upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi kerja yang sama.
- b) Pekerjaan itu sendiri, yaitu sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik.
- c) Promosi, yaitu kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi dalam organisasi.
- d) Sikap atasan, yaitu kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan.
- e) Rekan kerja, yaitu sejauh mana rekan kerja secara teknis cakap dan secara social mendukung tugas rekan kerja lain.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

2.2.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

- 1) Kumarawati, dkk. (2017) Dengan judul yaitu pengaruh motivasi terhadap disiplin dan kinerja pegawai. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengaruh motivasi dengan variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Jumlah populasi yang digunakan 225 orang dengan sampel yang digunakan 69 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah Parsial Least Square (PLS) Version 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel motivasi. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya digunakan pada tahun 2017. Kedua, dapat dilihat pada teknik analisis yang digunakan, dimana penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan teknik analisis Parsial Least Square (PLS) Version 20. Ketiga, dapat dilihat pada lokasi penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Badung, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

- 2) Ghozali, (2017) Dengan judul yaitu pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengaruh motivasi kerja dengan variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Jumlah populasi yang digunakan 78 orang dengan sampel yang digunakan 30 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara simultan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Dan variabel motivasi kerja, secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen motivasi kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel dependen yang sama yaitu kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2017. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Badung, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

- 3) Kaimarehe, dkk. (2017) Dengan judul yaitu pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja dan efikasi diri sebagai variabel moderator. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengaruh motivasi kerja dengan variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Jumlah populasi yang digunakan 188 dengan pengambilan sampel teknik sensus. Teknik analisis data yang digunakan adalah Smart-PLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara statistik motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi lingkungan kerja, motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi efikasi diri.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen yaitu motivasi kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen kinerja

pegawai. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini digunakan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2017. Kedua, teknik analisis data yang digunakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya juga berbeda, dimana penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan Smart-PLS 3. Ketiga, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Badung, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

- 4) Pananrangi, *et, al.*, (2020) Dengan judul yaitu pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi dengan variabel dependen kinerja. Jumlah populasi yang digunakan 86 orang dengan pengambilan sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Path Analysis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen pengaruh motivasi. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen kinerja pegawai. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya digunakan pada tahun 2020. Kedua, teknik analisis data yang digunakan penelitian ini dengan

penelitian sebelumnya juga berbeda, dimana penelitian ini menggunakan teknik Analisis Regresi Linear Berganda sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan Path Analysis. Ketiga, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Badung, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

- 5) Malka, dkk. (2020) Dengan judul yaitu pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dengan variabel dependen kinerja. Jumlah populasi yang digunakan 32 orang dengan pengambilan sampel dengan metode sensus. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen pengaruh motivasi kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, penelitian ini dilakukan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya digunakan pada tahun 2020. Kedua, dapat dilihat dari lokasi penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Badung, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

- 6) Hery Irwansyah Sinaga, (2020) Dengan judul yaitu pengaruh motivasi, kemampuan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengaruh motivasi, dengan variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Jumlah populasi yang digunakan 113 orang dengan sampel 88 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen motivasi. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel dependen yang sama yaitu kinerja pegawai. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Badung, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

- 7) Amirulah dan Latief, (2020) Dengan judul yaitu pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengaruh motivasi dengan variabel dependen kinerja. Jumlah populasi yang digunakan 90 orang dengan pengambilan sampel menggunakan teknik *Cluster Random Sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis *Multiple Regretion* (Regresi

Berganda). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen motivasi. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, penelitian ini dilakukan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya digunakan pada tahun 2020. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Badung, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

- 8) Wuwungan, dkk. (2020) Dengan judul yaitu pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi dengan variabel dependen kinerja. Jumlah populasi yang digunakan 121 orang dengan pengambilan sampel menggunakan *non probability sampling* dengan jenis *purposive sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen pengaruh motivasi. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2021,

sedangkan penelitian sebelumnya digunakan pada tahun 2020. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Badung, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

- 9) Dhyana Parashakti dan Ekhsan, (2020) Melakukan penelitian dengan objek penelitian yaitu pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi dengan variabel dependen kinerja. Jumlah populasi dan sampel yang digunakan 92 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen motivasi. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini digunakan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya digunakan pada tahun 2020. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Badung, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

- 10) Utami dan Fauziah, (2020) Dengan judul yaitu pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai. Variabel independen dalam penelitian ini pengaruh motivasi kerja dengan variabel dependen kinerja pegawai. Jumlah populasi yang digunakan

128 pegawai dengan jumlah sampel 97. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen motivasi kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya digunakan pada tahun 2020. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Badung, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

- 11) Noor dan Mulyono, (2020) Dengan judul yaitu pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengaruh motivasi dengan variabel dependen kinerja. Jumlah populasi yang digunakan 69 dengan pengambilan sampel menggunakan *boring sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah Path Analysis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen pengaruh motivasi. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen kinerja pegawai. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat

dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya digunakan pada tahun 2020. Kedua, teknik analisis data yang digunakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya juga berbeda, dimana penelitian ini menggunakan teknik Analisis Regresi Linear Berganda sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan Path Analysis. Ketiga, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Badung, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

- 12) Ibrahim dan Rahmat, (2021) Dengan judul yaitu pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengaruh motivasi dengan variabel dependen kinerja. Jumlah populasi yang digunakan 40 orang dengan pengambilan sampel digunakan yaitu *sampling jenuh*. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen motivasi. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen kinerja, dan sama-sama melakukan penelitian pada tahun 2021. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat lihat pada lokasi penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah

(BAPPEDA) Kabupaten Badung, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

- 13) Rusdin, dkk. (2021) Melakukan penelitian dengan objek penelitian yaitu pengaruh komitmen organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengaruh motivasi dengan variabel dependen kinerja. Jumlah populasi dan sampel yang digunakan 39 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen motivasi. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen kinerja, dan sama-sama melakukan penelitian pada tahun 2021. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Badung, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

- 14) Kristianti, dkk. (2021) Dengan judul yaitu pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengaruh motivasi dengan variabel dependen kinerja. Jumlah populasi yang digunakan 70 orang dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah

Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen motivasi. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen kinerja, dan sama-sama melakukan penelitian pada tahun 2021. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Badung, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

- 15) Suwantika, dkk. (2021) Dengan judul yaitu pengaruh keadilan organisasi, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengaruh motivasi dengan variabel dependen kinerja. Jumlah populasi yang digunakan 31 orang dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen motivasi. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen kinerja, dan sama-sama melakukan penelitian pada tahun 2021. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada lokasi penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah

(BAPPEDA) Kabupaten Badung, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

- 16) Safitri, dkk. (2021) Dengan judul yaitu pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengaruh motivasi dengan variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Jumlah populasi yang digunakan 1.104 pegawai dengan pengambilan sampel menggunakan teknik *simple random sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah *partial least square-structural equation modeling* (PLS-SEM) melalui program SmartPls 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen motivasi kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen kinerja, dan sama-sama melakukan penelitian pada tahun 2021. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada teknik analisis data yang digunakan, dimana penelitian ini menggunakan teknik Analisis Regresi Linear Berganda sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan *partial least square-structural equation modeling* (PLS-SEM) melalui program SmartPls 3.0. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Badung, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

2.2.2 Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja

- 1) Ghozali, (2017) Dengan judul yaitu pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengaruh kemampuan kerja dengan variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Jumlah populasi yang digunakan 78 orang dengan sampel yang digunakan 30 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh secara simultan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai dan kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen kemampuan kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel dependen yang sama yaitu kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2017. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Badung, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

- 2) Kaimarehe, dkk. (2017) Dengan judul yaitu kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja dan efikasi diri sebagai variabel moderator. Variabel independen dalam

penelitian ini adalah pengaruh kemampuan kerja dengan variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Jumlah populasi yang digunakan 188 dengan pengambilan sampel teknik sensus. Teknik analisis data yang digunakan adalah Smart-PLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara statistik kemampuan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, kemampuan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi lingkungan kerja, kemampuan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi efikasi diri.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen yaitu kemampuan kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen kinerja pegawai. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini digunakan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2017. Kedua, teknik analisis data yang digunakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya juga berbeda, dimana penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan Smart-PLS 3. Ketiga, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Badung, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

- 3) Hasanah, (2019) Dengan judul yaitu pengaruh kemampuan kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai. Variabel independen dalam

penelitian ini adalah pengaruh kemampuan kerja dengan variabel dependen kinerja. Jumlah populasi yang digunakan 30 orang dengan pengambilan sampel teknik sensus. Teknik analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen kemampuan kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya digunakan pada tahun 2019. Kedua, dapat dilihat dari lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Badung, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

- 4) Wuwungan, dkk. (2020) Dengan judul yaitu pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengaruh kemampuan kerja dengan variabel dependen kinerja. Jumlah populasi yang digunakan 121 orang dengan pengambilan sampel menggunakan *non probability sampling* dengan jenis *purposive sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen pengaruh kemampuan kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya digunakan pada tahun 2020. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Badung, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

- 5) Malka, dkk. (2020) Melakukan penelitian dengan objek penelitian yaitu pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kemampuan kerja dengan variabel dependen kinerja. Jumlah populasi yang digunakan 32 orang dengan pengambilan sampel dengan metode sensus. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen pengaruh kemampuan kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, penelitian ini dilakukan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya digunakan pada tahun 2020. Kedua, dapat dilihat

dari lokasi penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Badung, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

- 6) Hery Irwansyah Sinaga, (2020) Dengan judul yaitu motivasi, kemampuan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengaruh kemampuan kerja dengan variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Jumlah populasi yang digunakan 113 orang dengan sampel 88 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen kemampuan kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel dependen yang sama yaitu kinerja pegawai. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Badung, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

- 7) Fitriani, dkk. (2020) Melakukan penelitian dengan objek penelitian yaitu pengaruh kemampuan, loyalitas dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Variabel independen dalam penelitian ini pengaruh

kemampuan dengan variabel dependen kinerja. Jumlah populasi yang digunakan 259 orang dengan sampel 92 pegawai. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen kemampuan. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya digunakan pada tahun 2020. Kedua, dapat dilihat dari lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Badung, dimana penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

- 8) Efawati, *et, al.*, (2020) melakukan penelitian dengan objek penelitian yaitu pengaruh kondisi kerja, kemampuan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengaruh kemampuan kerja dengan variabel dependen kinerja. Jumlah populasi yang digunakan 72 orang dengan menggunakan teknik *stratified propotional random sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen kemampuan kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Badung, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

- 9) Ibrahim dan Rahmat, (2021) Dengan judul yaitu pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengaruh kemampuan kerja dengan variabel dependen kinerja. Jumlah populasi yang digunakan 40 orang dengan pengambilan sampel digunakan yaitu *sampling jenuh*. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen kemampuan kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen kinerja, dan sama-sama melakukan penelitian pada tahun 2021. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada lokasi penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada Badan Perencanaan Pembangunan

Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Badung, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

2.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

- 1) Ghozali, (2017) Dengan judul yaitu pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengaruh kepuasan kerja dengan variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Jumlah populasi yang digunakan 78 orang dengan sampel yang digunakan 30 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh secara simultan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen kepuasan kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel dependen yang sama yaitu kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2017. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Badung, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

- 2) Noor dan Mulyono, (2020) Dengan judul yaitu pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengaruh kepuasan kerja dengan variabel dependen kinerja. Jumlah populasi yang digunakan 69 dengan pengambilan sampel menggunakan *boring sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah Path Analysis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen pengaruh kepuasan kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen kinerja pegawai. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya digunakan pada tahun 2020. Kedua, teknik analisis data yang digunakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya juga berbeda, dimana penelitian ini menggunakan teknik Analisis Regresi Linear Berganda sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan Path Analysis. Ketiga, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Badung, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

- 3) Pananrangi, *et, al.*, (2020) Dengan judul yaitu pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja dengan variabel dependen kinerja.

Jumlah populasi yang digunakan 86 orang dengan pengambilan sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Path Analysis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen pengaruh kepuasan kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen kinerja pegawai. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya digunakan pada tahun 2020. Kedua, teknik analisis data yang digunakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya juga berbeda, dimana penelitian ini menggunakan teknik Analisis Regresi Linear Berganda sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan Path Analysis. Ketiga, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Badung, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

- 4) Amirulah dan Latief, (2020) Dengan judul yaitu pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengaruh kepuasan kerja dengan variabel dependen kinerja. Jumlah populasi yang digunakan 90 orang dengan pengambilan sampel menggunakan teknik *Cluster Random Sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis *Multiple Regretion* (Regresi

Berganda). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen kepuasan kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, penelitian ini dilakukan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya digunakan pada tahun 2020. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Badung, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

- 5) Fitriani, dkk. (2020) Dengan judul yaitu pengaruh kemampuan, loyalitas dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Variabel independen dalam penelitian ini pengaruh kepuasan kerja dengan variabel dependen kinerja. Jumlah populasi yang digunakan 259 orang dengan sampel 92 pegawai. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen kepuasan kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya digunakan pada tahun 2020. Kedua, dapat dilihat

dari lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Badung, dimana penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

- 6) Egenius, *et, al.*, (2020) Dengan judul yaitu pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui loyalitas. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengaruh kepuasan kerja dengan variabel dependen kinerja. Jumlah populasi yang digunakan 68 orang dengan pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis jalur (Path Analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen kepuasan kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini digunakan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020. Kedua, teknik analisis data yang digunakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya juga berbeda, dimana penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan Path Analysis. Ketiga, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Badung, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

- 7) Rusdin, dkk. (2021) Dengan judul yaitu pengaruh komitmen organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengaruh kepuasan kerja dengan variabel dependen kinerja. Jumlah populasi dan sampel yang digunakan 39 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen kepuasan kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen kinerja, dan sama-sama melakukan penelitian pada tahun 2021. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Badung, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

- 8) Safitri, dkk. (2021) Dengan judul yaitu pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengaruh kepuasan kerja dengan variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Jumlah populasi yang digunakan 1.104 pegawai dengan pengambilan sampel menggunakan teknik *simple random sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah *partial least square-structural equation modeling* (PLS-SEM) melalui program SmartPls 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen kepuasan kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen kinerja, dan sama-sama melakukan penelitian pada tahun 2021. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada teknik analisis data yang digunakan, dimana penelitian ini menggunakan teknik Analisis Regresi Linear Berganda sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan *partial least square-structural equation modeling* (PLS-SEM) melalui program SmartPls 3.0. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Badung, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

