

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Menurut Afandi (2018:3) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Kualitas sumber daya manusia yang baik dapat dilihat dari kinerja SDM itu sendiri. Menurut Lesitasari (2020), SDM yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset penting organisasi, karena dapat menentukan tercapai atau tidaknya tujuan organisasi manusia. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan dalam menghadapi setiap tantangan dalam usaha untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Kinerja merupakan suatu hal yang penting untuk mengatur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Setiap orang penting untuk selalu melakukan penilaian terhadap kerja, karena hal tersebut dapat dijadikan sebagai masukan untuk perbaikan dan peningkatan kinerjanya. Menurut Mulyadi (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah keberhasilan personil, tim, atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategi yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan, sedangkan Menurut Hustia (2020) menyatakan dalam penelitiannya mendukung bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan

lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Perusahaan dapat mengambil peran dalam peningkatan kinerja tenaga kerja dengan cara melakukan evaluasi dan serangkaian perbaikan yang dapat memperbaiki kualitas dari karyawan sehingga perusahaan tumbuh, berkembang dan unggul dalam persaingan dunia usaha.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Kepemimpinan Menurut Marjaya dan Pasaribu, (2019) menemukan bahwa Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial, karena kepemimpinan proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melakukan tugasnya . Berhasil tidaknya pencapaian tujuan sangat tergantung pada kemampuan pemimpin dalam melaksanakan fungsi-fungsi perusahaan seperti dalam bidang pemasaran, keuangan, fungsi personalia maupun fungsi administrasi. Selain itu juga tergantung kepada kemampuan pemimpin untuk mengkombinasikan fungsi-fungsi tersebut agar perusahaan dapat berjalan dengan lancar.

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Sinambela dan Lestari (2020) serta Rivaldo dan Ratnasari (2022) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut Marjaya dan Pasaribu (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan .

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja . Menurut Sutrisno (2020) Motivasi kerja merupakan sebuah keadaan kejiwaan yang dapat mendorong, menggerakkan atau mengaktifkan dalam mengarahkan dan menyalurkan setiap perilaku, sikap dan tindakan seseorang dalam mencapai tujuan.

Apabila motivasi dalam suatu perusahaan tidak baik maka sudah pasti perusahaan tersebut akan mengalami kerugian karena karyawannya tidak produktif dan pasti akan terjadi penurunan kinerja. Sebaliknya, apabila motivasi baik maka perusahaan tersebut akan mendapatkan keuntungan karena kinerja karyawannya produktif. Motivasi merupakan suatu keinginan yang muncul dari dalam diri seseorang, karena mereka tersemangati, terdorong serta terinspirasi untuk menjalankan aktivitasnya dengan integritas, kegembiraan, dan sungguh – sungguh sehingga hasil aktivitas yang mereka lakukan menghasilkan hasil yang berkualitas (Farisi *et al.*, 2020). Motivasi merupakan hal yang memotivasi, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia serta membuat mereka mau bekerja keras untuk mencapai hasil yang optimal (Ardian, 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh Susanto (2019), Asmawiyah, dkk (2020), serta Mahyani Z dan Jufri M, (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian dari Kharisma (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian Adha, dkk (2019) dan Rahmat Hidayat (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain kepemimpinan dan motivasi kerja, kepuasan kerja juga merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Harahap dan Tirtayasa (2020) menemukan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, kebutuhan, dan keinginannya. Menurut Hasibuan (2017) kepuasan kerja adalah sikap emosional pegawai yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan ditunjukkan

oleh kesetiaan, kejujuran, dan kreativitas. Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Harahap dan Tirtayasa (2020), Asnawisyah dan Nurjaya (2020) dan Andry (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Kristine (2017) dan Tarjo (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun banyaknya hasil penelitian yang diperoleh adalah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi semakin terpuaskan karyawan, maka karyawan akan semakin menunjukkan kinerja terbaiknya.

Fenomena yang terjadi di LPD Peguyangan dari hasil wawancara yang peneliti lakukan, menyatakan bahwa cara pemimpin memimpin karyawan sangat kurang dalam memberikan arahan dan masih terlihat hubungan yang kaku antara anak bawahan dan atasan yang kurang komunikatif sehingga keluhan dan masalah lapangan tidak tersampaikan secara sempurna kepada atasan. Selain permasalahan tentang kepemimpinan ada masalah lainnya yaitu motivasi kerja, kurangnya apresiasi kepada karyawan yang memiliki prestasi sehingga menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Selain kepemimpinan dan motivasi kerja, kepuasan kerja di LPD Peguyangan juga menyebabkan para karyawan stress akibat beban kerja yang berlebihan sehingga munculnya rasa ketidakpuasan kerja. Dampaknya

membuat para karyawan merasa tertekan dengan target – target dan tugas – tugas sehingga karyawan tidak nyaman dalam bekerja dan tidak mencapai target.

Tabel 1.1
Hasil Pencapaian Target Pada LPD Peguyangan
Tahun 2019 - 2022

No.	Tahun	Target	Realisasi	Pencapaian
1	2019	30.000.000	15.800.000	52,66%
2	2020	45.000.000	47.530.000	105,62%
3	2021	50.200.000	53.750.000	107,07%
4	2022	56.450.000	52.490.700	92,98%

Sumber : LPD Peguyangan, (2023)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa hasil pencapaian target karyawan pada periode 2019 sampai 2021 mengalami peningkatan sebesar 107,07%, namun pada tahun 2022 mengalami penurunan sebesar 92,98% . Hal ini disebabkan karena kurangnya pencapaian dari masing – masing target karyawan .Dari data hasil tabel diatas pencapaian target karyawan yang menunjukkan penurunan menjadi bukti nyata bahwa kinerja karyawan di LPD Peguyangan masih belum maksimal.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan LPD Peguyangan Denpasar”**

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan pokok permasalahannya sebagai berikut:

- 1) Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan LPD Peguyangan ?
- 2) Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan LPD Peguyangan ?
- 3) Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan LPD Peguyangan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas, tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan LPD Peguyangan.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan LPD Peguyangan .
- 3) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan LPD Peguyangan.

1.4 Manfaat Penelitian

- 1) Manfaat Teoritis

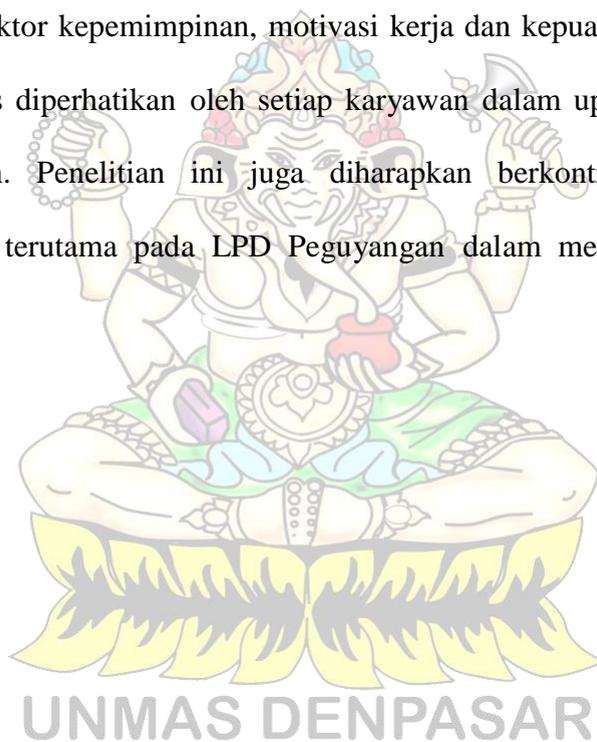
Penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi untuk menambah wawasan pengetahuan mengenai proses pengolahan sumber daya manusia yang baik

serta dapat memberikan kesempatan yang baik bagi peneliti untuk dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama kuliah.

2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti ada tindaknya pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan LPD Peguyangan, sehingga pada hakekatnya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi seluruh karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

Dimana faktor kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja menjadi hal yang harus diperhatikan oleh setiap karyawan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini juga diharapkan berkontribusi praktis untuk organisasi terutama pada LPD Peguyangan dalam mengelola sumber daya manusia.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal – Setting Theory*

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

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa guna mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *Goal setting theory*, kinerja karyawan yang baik dalam memenuhi kebutuhan dari konsumen diidentikkan sebagai tujuannya.

2.1.2 Kepemimpinan

1) Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah inti dari pada manajemen yang menyentuh berbagai segi kehidupan manusia. Seperti tata cara hidup, kesempatan bekerja, bertentangan, bermasyarakat, dan bahkan bernegara. Oleh karena itu setiap orang harus memperdalam masalah kepemimpinan ini.

Menurut Menurut Marjaya dan Pasaribu, (2019) menemukan bahwa Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial, karena kepemimpinan proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melakukan tugasnya. Kepemimpinan merupakan kemampuan individu dalam memotivasi, mempengaruhi, dan membuat orang lain dapat berkontribusi pada efektivitas dan kesuksesan organisasi. Berhasil tidaknya pencapaian tujuan sangat tergantung pada kemampuan pemimpin dalam melaksanakan fungsi-fungsi perusahaan seperti dalam bidang pemasaran, keuangan, fungsi personalia maupun fungsi administrasi. Selain itu juga tergantung kepada kemampuan pemimpin untuk mengkombinasikan fungsi-fungsi tersebut agar perusahaan dapat berjalan dengan lancar.

Berdasarkan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin dan mempengaruhi orang atau kelompok agar melakukan pekerjaan dan tugas – tugas tertentu untuk mencapai hasil yang akan dikehendaki bersama.

2) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Suwatno (2019) mengatakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- a) Faktor genetik: Faktor yang menampilkan pandangan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena latar belakang keturunannya.
- b) Faktor sosial: Faktor ini pada hakikatnya semua orang dan bisa menjadi pemimpin. Setiap orang kemungkinan untuk menjadi seorang pemimpin dan tersalur sesuai lingkungannya.
- c) Faktor bakat: Faktor yang berpandangan bahwa seseorang hanya akan berhasil menjadi seorang pemimpin yang baik, apabila orang itu sejak kecil sudah membawa bakat kepemimpinan.

3) Syarat – Syarat Kepemimpinan

Menurut Martoyono (2019) menyatakan bahwa sejumlah persyaratan yang pada dasarnya sekaligus suatu ciri – ciri kepemimpinan sebagai berikut:

- a) Pendidikan umum yang luas.
- b) Kemampuan berkembang secara mental.
- c) Peran serta dan kebersamaan sosial.

4) Indikator Kepemimpinan

Lima indikator kepemimpinan menurut Hasibuan (2017) yaitu sebagai berikut:

- a) Kemampuan analisis

Kemampuan menganalisis situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.

b) Keterampilan berkomunikasi

Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik – teknik berkomunikasi.

c) Keberanian

Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas pokoknya yang telah dipercayakan kepadanya.

d) Kemampuan mendengar

Salah satu sifat yang perlu dimiliki oleh setiap pemimpin adalah kemampuannya serta kemauannya mendengar pendapat dan atau saran saran orang lain, terutama bawahan – bawahannya.

e) Ketegasan

Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian, sangat penting bagi seorang pemimpin.

2.1.3 Motivasi Kerja

1) Pengertian Motivasi Kerja

Istilah motivasi memiliki arti yang berbeda dalam kaitannya dengan perilaku individu dan organisasi. Apapun artinya, motivasi merupakan elemen penting dari manusia yang berperan dalam mencapai kesuksesan dalam usaha dan pekerjaan manusia. Menurut Sutrisno (2020) Motivasi kerja merupakan sebuah keadaan kejiwaan yang dapat mendorong, menggerakkan atau mengaktifkan dalam mengarahkan dan menyalurkan setiap perilaku, sikap dan tindakan seseorang dalam mencapai tujuan. Motivasi merupakan suatu keinginan yang muncul dari dalam diri

seseorang, karena mereka tersemangati, terdorong serta terinspirasi untuk menjalankan aktivitasnya dengan integritas, kegembiraan, dan sungguh – sungguh sehingga hasil aktivitas yang mereka lakukan menghasilkan hasil yang berkualitas (Farisi *et al.*, 2020). Motivasi merupakan hal yang memotivasi, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia serta membuat mereka mau bekerja keras untuk mencapai hasil yang optimal Ardian, (2019).

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

2) Tujuan Motivasi Kerja

Motivasi kerja bertujuan untuk memacu para karyawan agar mereka bekerja keras dan meningkatkan kinerja sehingga dapat mencapai tujuan individu mereka maupun perusahaan. Beberapa tujuan dari motivasi kerja menurut Sutrisno (2016) yaitu:

- a) Dapat meningkatkan kepuasan dan moral kerja karyawan.
- b) Dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c) Dapat mempertahankan kestabilan karyawan.
- d) Dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e) Dapat mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f) Dapat menciptakan hubungan kerja dan suasana kerja yang baik.
- g) Dapat meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
- h) Dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan.

- i) Dapat mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya.

3) Fungsi – Fungsi Motivasi Kerja

Menurut Putri (2021) fungsi motivasi adalah sebagai berikut:

- a) Mendorong timbulnya perbuatan atau perbuatan.
- b) Sebagai pengarah, artinya mengarahkan pencapaian tujuan yang diinginkan.
- c) Sebagai penggerak, artinya motivasi akan berfungsi sebagai penentu cepat lambatnya suatu pekerjaan.
- d) Sebagai penolong untuk mencapai tujuan.
- e) Penentu arah perbuatan manusia, yakni kearah yang akan dicapai.
- f) Penyeleksi perbuatan, sehingga perbuatan manusia senantiasa efektif dan tetap terarah kepada tujuan yang ingin dicapai.

4) Indikator Motivasi Kerja

Menurut Riantisari (2019), indikator motivasi kerja karyawan adalah:

- a) Kebutuhan Fisiologi, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, dan seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
- b) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- c) Kebutuhan rasa sosial, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

- d) Kebutuhan penghargaan, yaitu kebutuhan yang diinginkan seperti pengakuan prestasi kerja, pujian dari atasan dan penghargaan prestasi dari rekan kerja.
- e) Kebutuhan aktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide – ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu

5) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Afandi (2018:24) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

a) Kebutuhan hidup

Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

b) Kebutuhan masa depan

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

c) Kebutuhan harga diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestasi timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestasinya.

d) **Kebutuhan pengakuan prestasi kerja**

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

2.1.4 Kepuasan Kerja

1) **Pengertian Kepuasan Kerja**

Setiap orang yang bekerja mengharapkan kepuasan dari tempat kerja. Kepuasan kerja mempengaruhi produktivitas. Pimpinan perlu memahami apa yang perlu mereka lakukan untuk menciptakan kepuasan kerja untuk membantu karyawan mencapai tujuan mereka dan menjadi aktor dengan pikiran, perasaan, dan keinginan. Menurut Harahap dan Tirtayasa (2020) menemukan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, kebutuhan, dan keinginannya.

Menurut Hamali (2018) Kepuasan kerja adalah sikap (positif) karyawan terhadap pekerjaan dan hasil dari penilaian terhadap situasi kerja. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerja mereka daripada karyawan yang tidak puas yang tidak menyukai situasi kerja mereka. Kepuasan kerja dasarnya bersifat pribadi. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda – beda, tergantung dari nilai – nilai yang berlakupaada dirinya. Semakin tinggi peringkat aktivitas yang anda anggap diinginkan, semakin tinggi kepuasan anda terhadap aktivitas tersebut.

2) Faktor – Faktor Kepuasan Kerja

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

1) Peluang untuk berkembang

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

2) Keamanan kerja

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

3) Upah atau Gaji

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

4) Manajemen Perusahaan

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

5) Pengawasan

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

6) Faktor Intrinsik pada Pekerjaan

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

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

7) Keadaan Kerja

Keadaan ataupun kondisi kerjaseperti lokasi kerja, kebersihan, lubang udara, pendingin, saluran pembuangan, tempat makan, dan area parkir.

Keadaan kerja yang nyaman akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang dirasakan.

8) Aspek Sosial

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

9) Komunikasi

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

10) Fasilitas

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

3) Indikator Kepuasan Kerja

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

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

2.1.5 Kinerja Karyawan

1). Pengertian Kinerja Karyawan

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

hal pertama yang harus dilakukan pimpinan adalah melaksanakan penilaian kinerja.

Kinerja merupakan suatu hal yang penting untuk mengatur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Setiap orang penting untuk selalu melakukan penilaian terhadap kerja, karena hal tersebut dapat dijadikan sebagai masukan untuk perbaikan dan peningkatan kinerjanya. Menurut Mulyadi (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah keberhasilan personil, tim, atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategi yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan. Sedangkan Menurut Hustia (2020) menyatakan dalam penelitiannya mendukung bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

2). Faktor Kinerja Karyawan

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja Akbar (2018) yaitu:

a) Motivasi

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

b) Kepuasan Kerja

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

c) Tingkat stress

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

d) Kondisi pekerjaan

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

3). Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja digunakan secara luas untuk mengelola upah dan gaji. Memberikan umpan balik kinerja dan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan individual. Pentingnya penilaian kinerja menurut Hariandja (2015) sebagai berikut:

- a) Keputusan untuk penempatan, yaitu dapat dilakukannya penempatan karyawan sesuai dengan keahliannya.
- b) Pelatihan dan pengembangan, yaitu melalui penilaian akan diketahui kelemahan – kelemahan dari pegawai sehingga dapat dilakukan program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif.
- c) Perencanaan karir yaitu organisasi dapat memberikan bantuan perencanaan karir bagi pegawai sehingga dapat dilakukan program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif.
- d) Dapat mengidentifikasi adanya kekurangan dalam desain pekerjaan yaitu kekurangan kinerja akan menunjukkan adanya kekurangan dalam rancangan jabatan.

- e) Umpan balik pada pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu dengan diketahuinya untuk kerja pegawai secara keseluruhan, ini akan menjadi informasi sejauh mana fungsi sumber daya manusia berjalan dengan baik.

2.1.6 Hubungan AntarVariabel

1). Hubungan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Marjaya dan Pasaribu, (2019) menemukan bahwa Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial, karena kepemimpinan proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melakukan tugasnya. Berhasil tidaknya pencapaian tujuan sangat tergantung pada kemampuan pemimpin dalam melaksanakan fungsi-fungsi perusahaan seperti dalam bidang pemasaran, keuangan, fungsi personalia maupun fungsi administrasi. Selain itu juga tergantung kepada kemampuan pemimpin untuk mengkombinasikan fungsi-fungsi tersebut agar perusahaan dapat berjalan dengan lancar.

Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa kepemimpinan dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Sinambela dan Lestari (2020) serta Rivaldo dan Ratnasari (2022) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Marjaya dan Pasaribu (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

2). Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2020) Motivasi kerja merupakan sebuah keadaan kejiwaan yang dapat mendorong, menggerakkan atau mengaktifkan dalam mengarahkan dan menyalurkan setiap perilaku, sikap dan tindakan seseorang dalam mencapai tujuan. Apabila motivasi dalam suatu perusahaan tidak baik maka sudah pasti perusahaan tersebut akan mengalami kerugian karena karyawannya tidak produktif dan pasti akan terjadi penurunan kinerja. Sebaliknya, apabila motivasi baik maka perusahaan tersebut akan mendapatkan keuntungan karena kinerja karyawannya produktif. Motivasi merupakan suatu keinginan yang muncul dari dalam diri seseorang, karena mereka tersemangati, terdorong serta terinspirasi untuk menjalankan aktivitasnya dengan integritas, kegembiraan, dan sungguh – sungguh sehingga hasil aktivitas yang mereka lakukan menghasilkan hasil yang berkualitas (Farisi et al., 2020). Motivasi merupakan hal yang memotivasi, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia serta membuat mereka mau bekerja keras untuk mencapai hasil yang optimal (Ardian, 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh Susanto (2019), Asmawiyah, dkk (2020), serta Maswar, dkk (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian dari Kharisma (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian Adha, dkk (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3). Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Harahap dan Tirtayasa (2020) menemukan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, kebutuhan, dan keinginannya. Prasetyo dan Marlina (2019) menemukan bahwa kepuasan kerja (job satisfaction) sebagai kondisi situasional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Harahap dan Tirtayasa (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Asnawisyah dan Nurjaya (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya yang memperoleh hasil serupa dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Andry (2019). Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Kristine (2017) dan Tarjo (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Sebagai pembanding dalam menyusun skripsi ini digunakan beberapa penelitian terdahulu diantaranya adalah:

1) Penelitian Rivaldo & Ratnasari (2022) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan” .Penelitian ini bertujuan untuk mengkonfirmasi model teoritis dengan data empiris. Penelitian ini menggunakan metode survei model kausal menggunakan teknik analisis jalur. Penelitian ini menguji hipotesis yang digunakan. Populasi dalam penelitian ini adalah PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Nagoya Batam yang berjumlah 46 orang, sampel diambil dengan metode sensus. Hasil penelitian ini terdapat bahwa secara langsung kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. secara langsung motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan dan Motivasi melalui kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Rivaldo & Ratnasari (2022) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan” .Penelitian ini bertujuan untuk mengkonfirmasi model teoritis dengan data empiris. Penelitian ini menggunakan metode survei model kausal menggunakan teknik analisis jalur. Penelitian ini menguji hipotesis yang digunakan. Populasi dalam penelitian ini adalah PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Nagoya Batam yang berjumlah 46 orang, sampel diambil dengan metode sensus. Hasil penelitian ini terdapat bahwa secara langsung kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. secara langsung motivasi berpengaruh

signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan dan Motivasi melalui kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- 2) Penelitian Sinambela dan Lestari (2020) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan , Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi di penelitian asosiatif ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan kerajinan tangan di kota Malang. Teknik pengambilan sampel adalah spss. Ada 92 responden. Teknik analisis adalah regresi linier berganda. Temuan penelitian ini adalah kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kemampuan kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketigavariabel bebas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan.
- 3) Penelitian Marjaya dan Pasaribu (2019) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai. Pendekatan penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang bersifat deskriptif dan asosiatif. Dari

hasil penelitian ini diperoleh adanya pengaruh kepemimpinan, motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang. Adapun objek penelitian ini merupakan semua karyawan di PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Sedang dengan populasi sebesar 48 orang karyawan, dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, metode regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 24. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Asmawisyah, dkk (2020) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Sampel yang diambil sebanyak 62 orang dengan menggunakan sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modelling (SEM) DENGAN software Smart PLS (Partial Least Square). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan, artinya bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi.

- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Mahyani Z dan Jufri M (2020). Metode penelitian yang dilakukan adalah metode kuantitatif melalui pendekatan asosiatif. Lokasi penelitian, yakni Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik (Diskominfo) Kabupaten Lombok Barat. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yakni seluruh karyawan berjumlah 39 orang. Metode pemilihan sampel dalam penelitian ini berupa sampel jenuh (sensus). Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji-t, dan uji-f. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; dan (3) Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari penelitian ini adalah adanya pemerhati kebersihan dan pemerhati ruang kerja agar tugas yang diberikan karyawan yang dikerjakan dengan baik dan diharapkan dengan adanya motivasi kerja akan meningkatkan gairah dan semangat karyawan dalam sebuah organisasi.
- 6) Penelitian yang dilakukan oleh Susanto (2019) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Divisi Penjualan PT Rembaka Surabaya. Jenis penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif.

Sampel yang digunakan sebanyak 60 responden dengan teknik probability sampling. Proses Science (SPSS) 21.0 for Windows. Metode pengumpulan dan penelitian dilakukan melalui penyebaran angket dengan menggunakan lima poin skala likert sebagai alat ukur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

- 7) Penelitian yang dilakukan oleh Adha dkk, (2019) yang berjudul “ Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember”. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember yang menguji 32 orang. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji T, uji F dan uji R². Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,549 ($p > 0,05$). Hipotesis kedua (H2) menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,009 ($p < 0,05$). Hipotesis tiga (H3) menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap turnover intention dengan tingkat signifikansi sebesar 0,005 ($p < 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan budaya kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara motivasi kerja tidakengaruhi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan budaya kerja positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Sementara motivasi kerjaitidakengaruhi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan budaya kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara motivasi kerjaitidakengaruhi terhadap kinerja karyawan.

- 8) Penelitian yang dilakukan oleh Kharisma, (2020) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank BPRS Bina Finansia Semarang)”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi pada Bank BPRS Bina Finansia Semarang). Metode Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan Bank BPRS Bina Finansia Semarang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 32 reponden dengan teknik probability sampling (sampel jenuh). Data diolah dengan SmartPLS, dianalisis dengan convergent validity, discriminant validity, composite Reliability, Average Variance Extracted (AVE), Collinearity Statistics (VIF), uji path coefficient, uji goodness of fit, uji hipotesis menggunakan bootstrap, serta uji pengaruh langsung dan tidak langsung menggunakan Structural Equation Modelling (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 9) Penelitian yang dilakukan oleh Harahap dan Tirtayasa, (2020) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu”.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari hasil pengolahan langsung dari objeknya. Sedangkan data sekunder merupakan data yang peneliti peroleh dari buku-buku dan sumber data lainya yang berhubungan dengan pembahasan penelitian ini. Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa secara parsial dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari hasil penelitian ini menunjukan bahwa secara simultan dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

- 10) Penelitian yang dilakukan oleh Kristine, (2017) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya (Outsourcing) Di PT Mitra Karya Jaya Sentosa”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap motivasi kerja dan implikasinya terhadap kinerja karyawan PT Mitra Karya Jaya Sentosa. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa secara kepuasan kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karena faktor self – esteem.

- 11) Penelitian yang dilakukan oleh Andry, (2020) yang berjudul “Pengaruh Komitmen Pegawai dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Pelalawan” Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh komitmen pegawai dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Pelalawan. Jumlah populasi sebanyak 102 orang sedangkan sampel sebanyak 54 orang pegawai dengan menggunakan purposive random sampling. Berdasarkan dari hasil penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai..
- 12) Penelitian yang dilakukan oleh Tarjo (2019) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian perawat di ruang rawat Inap pada RSUD H. Hanafi Muara Bungo sebanyak 74 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan Purposive random Sampling . Analisis data menggunakan Regresi Linier Berganda dengan aplikasi SPSS. Versi 20. Berdasarkan hasil uji regresi dapat dinyatakan bahwa $\text{sig } t > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan hipotesis 2 ditolak. Dapat di artikan bahwa variabel kepuasan kerja (X_2) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).