

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah salah satu aset yang menjadi tolak ukur kesuksesan perusahaan tersebut. Penunjang keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kualitas karyawan yang bekerja di dalamnya. Perusahaan yang memiliki karyawan dengan kinerja yang baik akan menghasilkan sistem manajemen yang baik pula. Masalah sumber daya manusia menjadi sorotan bagi perusahaan untuk tetap bertahan di era globalisasi. Melihat kondisi diatas manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan perusahaan untuk mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kondisi, tugas dan keadaan sumber daya manusia atau karyawan di dalam sebuah perusahaan. Hariandja (2021) berpendapat bahwa sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang paling utama pada suatu perusahaan dilihat dari faktor-faktor lainnya selain modal usaha. Oleh karenanya, SDM sangat diperlukan untuk dikelola dengan baik agar efektivitas dan efisiensi perusahaan semakin meningkat. Untuk itu perusahaan perlu memikirkan karyawan khususnya mengenai kinerja karyawan. Kinerja merupakan salah satu faktor yang penting untuk mendapatkan hasil yang optimal. Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi.



UNMAS DENPASAR

kinerja adalah singkatan dari kinetika energi kerja yang dalam bahasa Inggris disebut dengan *performance*. Dalam hal ini, kata *performance* umumnya merujuk pada *job performance* atau *actual performance* yang artinya suatu prestasi kerja atau prestasi sebenarnya yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Dalam konteks manajemen, pengertian kinerja adalah suatu prestasi kerja atau hasil kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dicapainya dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diterima. Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017:138) menyatakan Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan. Menurut Mangkunegara (2016:9) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan di dalam perusahaan sangat menentukan keberhasilan perusahaan tersebut. Pada Cafe Kreme Seminyak, kinerja karyawan dapat dilihat dari jumlah kehadiran atau absensi karyawannya. Berikut data absensi karyawan Cafe Kreme Seminyak periode tahun 2020.

Tabel 1.1
Tingkat Absenis Karyawan Cafe Kreme Seminyak
Tahun 2020

No	Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (orang)	Jumlah Hari Kerja/Bulan (hari)	Jumlah Absensi	Presentase
A	B	C	D	E	F= E:CxDx100%
1.	Januari	50	30	19	11,4%
2.	Februari	50	29	20	11,6%
3.	Maret	50	30	22	13,2%
4.	April	50	30	21	12,6%
5.	Mei	50	29	20	11,6%
6.	Juni	50	31	22	13,6%
7.	Juli	50	31	22	13,6%
8.	Agustus	50	30	24	14,4%
9.	September	50	29	23	13,3%
10.	Oktober	50	31	23	14,2%
11.	November	50	30	20	12%
12.	Desember	50	30	21	12,6%

Berdasarkan data absensi pada tabel 1.1, maka dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran paling banyak terjadi pada bulan Agustus.

Dimana ketidakhadiran tercatat sebesar 14,4% yang disebabkan karena sakit, ijin, adanya kepentingan mendadak, serta keterlambatan. Jika hal ini tidak diantisipasi maka kecenderungan akan mengganggu kinerja karyawan sehingga sangat penting untuk memotivasi karyawan.

Menurut McClelland (2020:161) motivasi adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Mangkunegara (2005:61) menyatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja di perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Menurut Hasibuan (2016) motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Pemberian motivasi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurcahyani (2016), Hanafi (2017), dan juga penelitian dari Ghozali (2017), Lusri (2017), Winarsih (2018), Natalia (2019), Dwi Widyani (2019) serta beberapa penelitian Sandhi (2020), Nopi Oktavianti(2020), Asmawiyah (2020), Jufrizen (2021).

Menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena karyawan cenderung memiliki dorongan dalam meningkatkan kinerja yang lebih optimal. Namun bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Garry (2017), menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Selain motivasi, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. 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. Menurut Edy Sutrisno (2019, P.74) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Istilah kepuasan merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Sutrisno, 2017). Kepuasan kerja menurut Hasibuan (2010) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Juniantara (2015), Nurcahyani (2016), Garry (2017), dan penelitian dari Ghozali (2017), Lusri (2017), Winarsih,(2018), Natalia (2019), Sandhi (2020), serta beberapa penelitian yang sama dari Nopi Oktavianti (2020), Asmawiyah (2020), Jufrizen (2021), Dwi Widyani (2021) menemukan bahwa kepuasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Namun bertolak belakang dengan penelitian Jufrizen (2021) kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena tinggi rendahnya potensi yang dimiliki karyawan tidak berpengaruh pada kinerja karyawan.

Penurunan kinerja pada karyawan terjadi karena kurangnya motivasi, kepuasan kerja pada karyawan Cafe Kreme Seminyak. Fenomena ini tentunya hanya merupakan salah satu dari sekian banyak fenomena yang terjadi yang ada kaitanya dengan persoalan kinerja karyawan. Berdasarkan Fenomena dan hasil penelitian sebelumnya yang bervariasi maka peneliti tertarik melakukan penelitian Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cafe Kreme Seminyak.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Cafe Kreme Seminyak?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Cafe Kreme Seminyak?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Cafe Kreme Seminyak.

2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Cafe Kreme seminyak.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan akan member manfaat, antara lain sebagai berikut:

- 1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi mahasiswa dalam rangka membandingkan teori yang diperoleh dibangku kuliah dengan keadaan dimasyarakat dan merupakan syarat untuk meraih gelar sarjana ekonomi program studi manajemen pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.

- 2) Manfaat Praktis

Bagi Café Kreme Seminyak, untuk mengukur sampai mana motivasi dan kepuasan kerja karyawan yang akan berdampak pada perusahaan, dan hasilnya menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan,

UNMAS DENPASAR

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Kebutuhan Abraham Maslow

Teori motivasi kebutuhan ini dicetuskan oleh seorang psikolog yang juga seorang teoritikus berasal dari Amerika bernama Abraham Maslow. Secara garis besar Abraham Maslow beranggapan bahwa kebutuhan menjadi alasan terbentuknya motivasi pada diri seorang individu untuk melakukan semua kegiatan yang sekiranya dapat menopang individu tersebut dalam usaha memenuhi kebutuhan mereka.

Teori yang dicetuskan oleh Abraham Maslow ini memiliki nama Teori Hierarki Kebutuhan Maslow atau lebih akrab disebut dengan Teori Maslow. Teori Hierarki Kebutuhan yang dicetuskan oleh Abraham Maslow ini merangsang adanya pengaruh yang sangat besar pada kehidupan manusia dalam memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari

Dalam teori kebutuhan ini Abraham Maslow juga mengungkapkan bahwa seorang individu haruslah memenuhi kebutuhan mereka, Abraham Maslow membagi kebutuhan tersebut dibagi dalam lima tingkatan dengan urutannya masing-masing. Adanya tingkatan kebutuhan tersebut mengharuskan individu memenuhi kebutuhan mereka mulai dari tingkatan terdasar.

- a. Kebutuhan Dasar atau Fisiologi
- b. Kebutuhan Akan Rasa Aman
- c. Kebutuhan Sosial (Rasa Cinta, Kasih Sayang, serta Hak Kepemilikan)
- d. Kebutuhan Mendapatkan Penghargaan
- e. Kebutuhan untuk Mengaktualisasikan Diri

Teori kebutuhan Abraham Maslow berkaitan dengan penelitian ini karena kebutuhan pokok yang harus dipenuhi karyawan akan memunculkan adanya motivasi dalam diri karyawan, kepuasan kerja karyawan yang mana hal-hal tersebut akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan selama bekerja dalam suatu perusahaan.

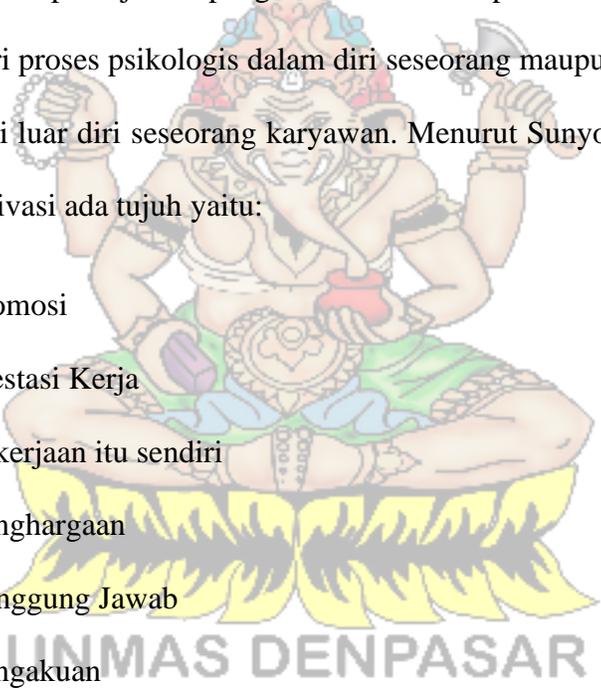
2.1.2 Pengertian Motivasi

Motivasi Kerja berasal dari kata latin *movere* yang berarti bergerak atau menggerakkan atau dorongan, keinginan, sebab serta alasan seseorang melakukan sesuatu. Menurut Samsudin (2010: 281) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Liang Gie dalam Samsudin menyatakan bahwa motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu.

Namun menurut Widodo (2015:187) menyatakan bahwa motivasi kekuatan yang ada dalam seseorang untuk mendorong perilakunya melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya.

1) Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor intern yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang maupun dari faktor ektern yang berasal dari luar diri seseorang karyawan. Menurut Sunyoto (2013: 13-17) faktor-faktor motivasi ada tujuh yaitu:

- 
- a) Promosi
 - b) Prestasi Kerja
 - c) Pekerjaan itu sendiri
 - d) Penghargaan
 - e) Tanggung Jawab
 - f) Pengakuan
 - g) Keberhasilan dalam Bekerja

2) Indikator Motivasi

Menurut Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2008:157) bahwa motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan akan perwujudan diri. Kemudian dari faktor tersebut diturunkanlah indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi pada karyawan, yaitu:

- a. Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan, pemberian waktu hari libur sesuai keperluannya.
- b. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan: fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan kerja.
- c. Kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan: melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima di kelompok dan kebutuhan untuk dicintai dan mencintai.
- d. Kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan: pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.
- e. Kebutuhan perwujudan diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik menantang, dimana pegawai tersebut mengerahkan kemampuan, kecakapan, keterampilan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

2.1.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan menyukai terhadap pekerjaan yang ditekuninya. Mila Badriyah (2015) mengartikan kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. Menurut Achmad dkk (2010), kepuasan kerja difungsikan untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, meningkatkan produktivitas, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan loyalitas karyawan dan mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja di suatu perusahaan. Karyawan yang mendapatkan kepuasannya ialah karyawan yang memiliki tingkat kehadiran dan perputaran kerja yang baik, pasif dalam serikat kerja, dan memiliki prestasi kerja yang lebih baik dari karyawan lainnya. Sedangkan karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja akan memberikan dampak bagi perusahaan berupa kemangkiran karyawan, perputaran kerja, kelambanan dalam menyelesaikan pekerjaan, pengunduran diri lebih dini, aktif dalam serikat kerja, terganggu kesehatan fisik dan mental karyawannya.

Menurut Hasibuan, (2015), mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal.

Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu aspek lainnya. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penelitian terhadap situasi kerja. Penelitian tersebut dapat dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaannya. Pegawai yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

1) Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Badriyah (2015:227), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat dibedakan menjadi dua kelompok:

- a. Faktor intrinsik yaitu faktor dari dalam diri dan dibawa oleh setiap karyawan sejak bekerja di tempat pekerjaannya, yaitu instusi pendidikan.
- b. Faktor ekstrinsik yaitu menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik, lingkungan kerja, interaksi dengan karyawan lain, sistem penggajian dan sebagainya.

2) Indikator- indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator kepuasan kerja menurut Spector (2016:292) terdiri Sembilan aspek yaitu:

- a. Gaji, aspek ini mengukur kepuasan karyawan sehubungan dengan gaji yang diterimanya dengan adanya kenaikan gaji, yaitu besarnya gaji yang diterima sesuai dengan tingkat yang dianggap sepadan. Gaji juga menggambarkan berbagai dimensi dari kepuasan kerja. Karyawan memandang gaji sebagai hak yang harus diterimanya atas kewajiban yang sudah dilaksanakannya.

- b. Promosi, aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan karyawan sehubungan dengan kebijaksanaan promosi dan kesempatan untuk mendapatkan promosi. Promosi atau kesempatan untuk meningkatkan karier juga memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kebijakan promosi ini harus dilakukan secara adil, yaitu setiap karyawan yang meakuka pekerjaan dengan baik mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi.
- c. Supervisi (hubungan dengan atasan), aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. Karyawan lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersikap mendukung, penuh perhatian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan, mendengar pendapat dari bawahan dan memusatkan perhatian kepada pegawai (*employed centered*) dari pada bekerja dengan pimpinan yang bersifat acuh tak acuh, kasar, dan memusatkan dirinya kepada pekerjaan (*job centered*).
- d. Tunjangan tambahan, Penghargaan, aspek ini mengukur sejauh mana karyawan merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Setiap seseorang ingin usaha, kerja keras dan pengabdian yang dilakukannya untuk kemajuan organisasi dapat dihargai dengan semestinya.
- e. Penghargaan, aspek ini mengukur sejauh mana karyawan merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Setiap seseorang ingin usaha, kerja keras, dan pengabdian yang dilakukannya untuk kemajuan organisasi dapat dihargai dengan semestinya.
- f. Prosedur dan peraturan kerja, aspek ini mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja. Hal-hal yang berhubungan

dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja mempengaruhi kepuasan seorang individu, seperti birokrasi dan beban kerja.

- g. Rekan kerja, aspek ini mengukur kepuasan kerja berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja. Rekan kerja yang memberikan dukungan terhadap rekannya yang lain, serta suasana kerja yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
- h. Pekerjaan itu sendiri, aspek ini mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, seperti kesempatan untuk berekreasi dan variasi dari tugas, kesempatan untuk menyibukan diri, peningkatan pengetahuan, tanggung jawab, otonomi, pemerayaan pekerjaan, dan kompleksitas pekerjaan.
- i. Komunikasi, aspek ini mengukur kepuasan yang berhubungan dengan komunikasi dalam pekerjaan. Dengan komunikasi yang berlangsung lancar dalam organisasi, karyawan dapat lebih memahami tugas-tugasnya dan segala sesuatu yang terjadi di dalam organisasi.

2.1.4 Kinerja Karyawan

Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Menurut Sandy (2015:11), kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan. Sedangkan menurut Sutrisno (2016:151) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Mangkunegara (2016:9) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Robbin (2016:260) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil karyawan dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

1) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Sutrisno (2016:151) mengatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja yaitu faktor individu dan faktor lingkungan, faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

1) Faktor Individu

- a) Usaha (effort) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- b) Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- c) Role/ Task Perception, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

2) Faktor Lingkungan, yang meliputi

- a) Kondisi fisik
- b) Peralatan
- c) Waktu
- d) Material
- e) Pendidikan
- f) Supervisi
- g) Desain organisasi
- h) Pelatihan
- i) Keberuntungan



2) Indikator Kinerja

Menurut Singdimedjo dalam Sutrisno (2009) bahwa indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a. Taat terhadap peraturan waktu. Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan
- b. Taat terhadap peraturan yang berlaku. Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaanya.
- c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaann-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

1. I Wayan Juniantara (2015) Penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar. Populasi data yang dikumpulkan dalam penelitian adalah seluruh account officer berjumlah 130 orang dari 39 koperasi yang dijadikan obyek penelitian. Tehnik sampling yang digunakan adalah tehnik Proportionate Stratified Random Sampling yaitu tehnik ini dipakai bila populasi mempunyai anggota yang tidak homogen dan berstrata secara proposional, untuk menentukan hasilnya menggunakan Partial Least Square (PLS) Hasil. Penelitian menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Implikasi dari penelitian ini adalah teori dua faktor juga memiliki keterbatasan lain yaitu variabel situasional.

2. Ni Made Nurcahyani (2016) Penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi, kompensasi terhadap kinerja karyawan, motivasi terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Pabrik Bali. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan menggunakan seluruh karyawan pada PT. Sinar Sosro Pabrik Bali. Metode analisis dari penelitian ini menggunakan analisis jalur (Path Analysis).

Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan PT. Sinar Sosro Pabrik Bali sebaiknya memberikan kompensasi secara adil, memotivasi karyawan dengan promosi jabatan.

3. Garry Surya Changgriawan (2017) Penelitian dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di One Way Production. Pengambilan sample menggunakan convenience sampling sehingga didapatkan jumlah responden sebanyak

109 orang. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan disertai uji F (simultan) dan uji t (parsial). Proses pengolahan data menggunakan SPSS 21.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Bayu Dwilaksono Hanafi(2017) Penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, motivasi terhadap kepuasan kerja, motivasi terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja, dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT BNI Life Insurance divisi employee benefit, dengan jumlah populasi 322 orang, peneliti mengambil 220 orang sebagai sampel. Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan hubungan kausal (*causal effect*) dan jenis data primer. Teknik pengumpulan data dengan melakukan wawancara dan observasi dengan media kuesioner. Metode analisis menggunakan statistik inferensial dengan tipe data parametrik, dan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan karena memiliki nilai t-value 2.97 >t-tabel 1.96. Begitupun motivasi terhadap kepuasan kerja memiliki nilai t value 2,31>t-tabel 1.96 yang berarti motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan dengan nilai t value $-2.32 > t\text{-tabel } 1.96$. Namun pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan tidak berpengaruh dan signifikan karena nilai t-value $0.00 < t\text{-tabel } 1.96$. Pada variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan nilai t-value sebesar $2.97 > t\text{-tabel } 1.96$. Begitupun pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi mempunyai nilai t-value $3.36 > t\text{-tabel } 1.96$ yang berarti bahwa kepuasan kerja positif memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Terakhir dapat dilihat variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-value $-2.73 > t\text{-tabel } 1.96$, jadi dapat diartikan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Imam Ghozali (2017) Penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar.

6. Lidia Lusri (2017) Penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt. Borwita Citra Prima Surabaya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, dengan teknik pengambilan sampel berdasarkan teknik Slovin. Populasi adalah 150 karyawan tetap dan data yang valid untuk dijadikan sampel sebanyak 63. Teknik analisis data menggunakan partial least square (pls). Hasil penelitian didapatkan bahwa (1) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (2) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, (3) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan (4) kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

7. Sri Winarsih, Ahmad Alim Bachri, Akhid Yulianto (2018) Penelitian dengan Judul Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Kalsel Syariah Kandungan). Hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini menghasilkan konstanta sebesar 0,354 yang menyatakan bahwa jika tidak ada motivasi kerja (x_1) dan kepuasan kerja (x_2) maka kepuasan kerja adalah sebesar 0,354. Koefisien regresi motivasi kerja (x_1) sebesar 0,396 menyatakan bahwa setiap penambahan (sebagai tanda positif) 1 poin akan meningkatkan kepuasan kerja terhadap kepuasan kerja dengan asumsi kepuasan kerja 0,396 (x_2) tetap. Koefisien regresi kepuasan kerja (x_2) sebesar 0,688 menyatakan bahwa setiap penambahan (sebagai tanda positif) 1 titik motivasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja

karyawan sebesar 0.688 dengan pengertian motivasi kerja (x1) tetap. Uji signifikan secara simultan/bersama-sama (uji statistik F) diperoleh nilai F hitung sebesar 78.145. Pada Bank Kalsel Syariah Kandungan atau dapat dikatakan bahwa motivasi kerja (x1) dan kepuasan kerja (x2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bank Syariah Kandungan Kalimantan Selatan. Perhitungan dengan menggunakan uji-t, disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bank Syariah Kandungan Kalsel hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis ini telah diuji secara empiris.

8. Anak Agung Dwi Widyani, dkk (2019) Penelitian dengan judul Peran Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nusantara Surya Sakti Bangli. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT Nusantara Surya Sakti Bangli. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Nusantara Surya Sakti Bangli. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 45 orang. Data dianalisis dengan menggunakan teknik analisis Partial Least Square (PLS) untuk menjawab rumusan masalah dengan bantuan program Smart PLS. Hasil pengujian terhadap hipotesis, menunjukkan bahwa variabel: 1). Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2). Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja,

- 3). Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan
- 4). Variabel Motivasi kerja mampu menjadi variabel intervening antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

9. Anak Agung Dwi Widyani, dkk (2019) Penelitian dengan judul Peningkatan Motivasi Dalam Hubungan Kompensasi Finansial dan Kinerja Karyawan Pada PT Arta Sedana Retailindo Cabang Hardys Malls Sanur. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan, kompensasi finansial terhadap motivasi, motivasi terhadap kinerja karyawan dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening pada PT. Arta Sedana Cabang Hardys Malls Sanur. Penelitian ini mengambil 51 responden. Data dianalisis dengan menggunakan teknik analisis Partial Least Square (PLS) untuk menjawab rumusan masalah dengan bantuan program SmartPLS 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, 2) Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi, 3) Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan, 4) Kompensasi finansial memiliki pengaruh secara positif terhadap Kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

10. Natalia Susanto (2019) Penelitian dengan judul 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 perhitungan dibantu program aplikasi software *Statistical Package for Social Science (SPSS) 21.0 for Windows*. Metode pengumpulan data 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.

11. Sandhi Fialy Harahap (2020) Penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. Berdasarkan riset awal yang dilakukan tentang kinerja ditemukan adanya permasalahannya sesuai dengan indikator kinerja, antara lain: kuantitas pegawai yang masih dinilai kurang untuk menunjang penyelesaian tugas pekerjaan agar sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, rendahnya kualitas kerja yang dihasilkan pegawai yaitu ada beberapa pekerjaan yang dihasilkan masih kurang optimal, rendahnya produktifitas organisasi inovasi yang terhambat, semangat kerja menurun, yang dalam keseluruhan ini akan menghambat kinerja karyawan di perusahaan Angkasa Pura II (persero) kantor cabang kualanam. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. 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 menunjukkan bahwa secara parsial dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin dan kepuasan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

12. Nopi Oktavianti (2020) Penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. DEW Indonesia. Penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah terdapat pengaruh Motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Kerja karyawan (Y) PT. DEW Indonesia. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 47 orang karyawan. Sampel penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh, maka ditetapkan sampel penelitian sebanyak 47 orang karyawan yang meliputi seluruh karyawan PT. DEW Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, data untuk penelitian ini diperoleh melalui angket penelitian dengan 30 poin pertanyaan yang telah diisi oleh responden yang sudah ditentukan. Teknik observasi digunakan untuk mengumpulkan data dengan melakukan pengamatan langsung dilapangan. Wawancara digunakan untuk mendapatkan data mengenai permasalahan yang sedang diteliti dan sejarah pengembangan perusahaan.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kerja Karyawan (Y), ini terbukti dari hasil yang diperoleh bahwa nilai t- hitung untuk variabel X1 (Motivasi) adalah sebesar 5,539 sedangkan t- tabel 1,679. Jadi $5,539 > 1,679$, karena t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka H0 ditolak dan H1 diterima dan dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X1) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kerja Karyawan (Y), ini terbukti dari hasil yang diperoleh bahwa nilai t- hitung untuk variabel X2 (Kepuasan Kerja) adalah sebesar 4,88 sedangkan t- tabel 2,011. Jadi $4,88 > 2,011$, karena t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka H0 ditolak dan H2 diterima dan dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja(X2) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sementara itu variabel Motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap Kinerja Kerja Karyawan (Y) ini terbukti nilai F-hitung $>$ F-tabel yaitu sebesar $19,06 > 3,21$, dengan demikian H0 ditolak dan H3 diterima. Dapat ditarik kesimpulan bahwa antar motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) memang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan nilai R square sebesar 0,464, Artinya data tersebut mengindikasikan bahwa motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempunyai kontribusi sebesar 46,4% terhadap kinerja dan selebihnya sebesar 53,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

13. Asmawiyah Asmawiyah, Afiah Mukhtar, Nurjaya Nurjaya (2020) 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.

14. Anak Agung Dwi Widyani, dkk (2021) Penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura Support Bali di Kabupaten Badung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel mediasi pada PT Angkasa Pura Support Bali Kabupaten Badung. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh dengan jumlah responden sebanyak 60 karyawan pada PT Angkasa Pura Support Bali di Badung. Pengolahan data menggunakan teknik analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan program SmartPLS 3.0 For Windows. Hasil analisis menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan emosional berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan mampu memediasi pengaruh disiplin kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Adanya keterbatasan objek penelitian yang digunakan hanya berfokus pada disiplin kerja, kecerdasan emosional dan kepuasan kerja karyawan sehingga tidak dapat menganalisis atau menjangkau lebih dalam faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

15. Jufrizen Jufrizen (2021) Penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja sebagai variabel intervening. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah disiplin kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap Kantor Wilayah Ditjen Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara, berjumlah 84 pegawai. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 84 pegawai menggunakan metode sampel jenuh. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu dengan membagikan kuesioner. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif dengan menggunakan metode statistik. Metode statistik yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja tidak dapat memediasi atau memperantarai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, dan disiplin kerja dapat memediasi atau memperantarai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

