

KEPUASAN KERJA DAN **MOTIVASI KERJA**
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
PEGADAIAN (PERSERO) KANTOR CABANG
ANTASARI BANDAR LAMPUNG

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sebuah organisasi atau perusahaan dalam proses keberlangsungannya dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan juga bagaimana sumber daya manusia dapat dikelola dengan baik, pengelolaan sumber daya manusia selalu berkaitan dengan karyawan yang diharapkan dapat berpotensi sebaik mungkin dengan segala kompetensi yang dimilikinya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan merupakan asset yang bernilai dan mempunyai peran yang penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk dapat berfikir, berencana dan dapat mengendalikan kegiatan sebuah organisasi atau perusahaan. Secara umum sebuah organisasi atau perusahaan bertujuan untuk dapat mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditentukan, namun untuk mencapau tujuan tersebut diperlukan kinerja karyawan yang baik. Untuk itu sebuah organisasi atau perusahaan harus dapat menilai kinerja karyawan sebagai cara untuk dapat mengevaluasi kinerja karyawan. Ketika penilaian kinerja karyawan dilakukan dengan benar, maka organisasi atau perusahaan dapat mengetahui potensi sumber daya manusia yang ia miliki dan dapat mengevaluasi apakah sumber daya manusia yang dimiliki sudah sesuai atau bahkan memiliki kekurangan yang perlu di perbaiki. Hal ini dilakukan untuk dapat mengukur sejauh mana organisasi atau perusahaan dapat mencapai target sasaran yang telah ditentukan.

Kinerja karyawan yang tinggi disebabkan dengan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Organisasi perlu

memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing – masing. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain adalah lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja. Faktor internal dan eksternal juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor internal termasuk gaya kepemimpinan, kemampuan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan, kepuasan kerja, dan juga motivasi kerja. Sedangkan faktor eksternal termasuk lingkungan kerja dan situasi kerja. Secara bersama-sama kualitas pelayanan dan disiplin kerja karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. (Arisanti et al., 2019).

Pencapaian tujuan organisasi perlu diperhatikan bahwa karyawan harus mendapatkan kepuasan kerja dan memerlukan motivasi yang baik untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Ketika perusahaan dapat membuat karyawan terpuaskan maka karyawan akan lebih produktif dari pada karyawan yang tidak terpuaskan.

Menurut (Rachmah Wahidah et al., 2022) Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai perjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap seseorang mengenai kerja, dan ada beberapa alasan praktis yang membuat kepuasan kerja merupakan konsep yang penting bagi pemimpin. Kepuasan kerja karyawan menyangkut perasaan positif karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, terciptanya kepuasan kerja karyawan diharapkan akan membantu terciptanya tujuan-tujuan yang akan dicapai perusahaan. Kepuasan kerja merupakan suatu pernyataan rasa senang dan positif yang merupakan hasil penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Narwadan, 2021)

Kepuasan dan kinerja karyawan juga harus diimbangi dengan motivasi kerja dari perusahaan agar dapat berjalan sesuai dengan perencanaan, setiap perusahaan memiliki cara yang berbeda - beda untuk menimbulkan rasa motivasi pada tiap diri karyawan agar bisa memberikan kinerja yang maksimal pada perusahaan. (Abbas et al., 2021) menyatakan bahwa sejauh mana kepuasan kerja bergantung pada faktor motivasi intrinsik dan ekstrinsik, motivasi intrinsik memainkan peran penting dalam mempengaruhi asosiasi karyawan dengan perusahaan.

Motivasi memberikan dampak yang berhubungan dengan kinerja karyawan yang dapat menyebabkan timbulnya *positif situation* terhadap organisasi atau perusahaan, sehingga dapat membawa pengaruh baik terhadap lingkungan organisasi atau perusahaan. Menurut (Rofikho Vikha, 2022) motivasi sebagai proses yang menyebabkan (*intensity*), arahan (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Motivasi dan kepuasan kerja merupakan suatu dorongan yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan, perilaku yang dimaksud adalah kegiatan yang harus dilakukan karyawan untuk dapat menghasilkan kerja yang optimal karena dengan motivasi dan kepuasan kerja maka karyawan dapat meningkatkan dan memperbaiki kinerjanya.

Motivasi kerja yang tinggi akan membuat karyawan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya dan dengan motivasi kerja karyawan yang rendah maka karyawan tidak mempunyai semangat dalam bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pemberian motivasi kerja baik eksternal maupun internal yang makin baik dapat mendorong karyawan bekerja semakin produktif, dengan kinerja yang baik maka akan memberikan kesempatan kepada setiap karyawan untuk berkembang, memenuhi kebutuhannya berdasarkan kemampuan dan kompetensi individu sebagai upaya membangun motivasi kerja kearah peningkatan kinerja yang lebih tinggi. Adanya pemenuhan kebutuhan yang sesuai dengan harapan dari para karyawan

terutama imbalan finansial berupa insentif serta bonus atas kinerja mereka, maka memungkinkan karyawan ber-konsentrasi penuh terhadap pekerjaannya. (Ratnawati et al., 2022).

PT. Pegadaian (Persero) atau pemilik *brand* (merk) Pegadaian adalah perusahaan BUMN yang dibuka pertama kali di Sukabumi Jawa Barat pada tanggal 1 April 1901, sampai dengan Agustus 2020 PT. Pegadaian telah memiliki sebanyak 4.100 outlet yang tersebar di seluruh Indonesia termasuk di Provinsi Lampung. Produk dan layanan Pegadaian juga dapat diakses di lebih dari 11.000 agen, dimana Pegadaian juga telah mengembangkan layanan secara elektronik dengan aplikasi Pegadaian Digital yang dapat diunduh di *Playstore* atau *App Store* untuk dapat mempermudah aktivitas Pegadaian dengan Nasabah.

Pegadaian merupakan anak perusahaan Bank Rakyat Indonesia yang bergerak pada tiga lini bisnis, yakni pembiayaan, emas dan aneka jasa. Perusahaan umum pegadaian adalah satu-satunya badan usaha di Indonesia yang secara resmi mempunyai izin untuk melaksanakan kegiatan lembaga keuangan berupa pembiayaan dalam bentuk penyaluran dana ke masyarakat atas dasar hukum gadai seperti yang dimaksud dalam Kitab Undang - Undang Hukum Perdata Pasal 1150 yang mendefinisikan gadai sebagai suatu hak yang diperoleh kreditor atas suatu kebendaan bergerak, yang diserahkan kepadanya oleh seorang debitor atau oleh seorang lain atas nama debitor, dan yang memberikan kekuasaan kepada kreditor untuk mengambil pelunasan dari barang tersebut secara didahulukan dari para kreditor lainnya.

Tabel 1. 1

Tabel Bentuk Motivasi Kerja yang diberikan PT. Pegadaian

NO	Bentuk Motivasi Kerja	Keterangan
1	Gaji	Gaji diberikan sekali setiap bulannya sesuai dengan grade dan aturan resmi perusahaan

2	Jaminan Kesehatan	Jaminan kesehatan berupa BPJS dan Inhealth
3	Jaminan Hari Tua	Uang pesangon pensiunan
4	Gathering Karyawan	Gathering karyawan dilakukan setahun sekali saat ulang tahun Pegadaian
5	Pelatihan	Pelatihan untuk karyawan baik penaksir, program raker untuk manajer dan pelatihan- pelatihan lainnya dilakukan saat dibutuhkannya pelatihan bagi karyawan
6	Jaminan Karir	Kenaikkan grade

Sumber: diolah dari informasi Kacab PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Antasari Bandar Lampung,2022

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa PT. Pegadaian peduli terhadap karyawannya dengan memberikan beberapa bentuk motivasi kerja tersebut dan diharapkan nantinya akan lebih memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, namun tak dipungkiri kondisi seseorang dalam bekerja tidak selamanya selalu semangat dan ada kalanya karyawan merasa lelah dan letih dengan pekerjaannya, karena motivasi seseorang bisa berasal dari dalam diri maupun diluar dirinya, pemberian motivasi kerja yang kurang juga dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun, keberadaan motivasi kerja sangat penting perannya dalam usaha meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja yang di hasilkan, untuk memotivasi karyawan pimpinan perusahaan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para karyawan. Satu hal yang harus dipahami bahwa orang yang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, baik bentuk materi maupun non materi, kebutuhan fisik maupun rohani.

Pada bentuk-bentuk motivasi yang diberikan oleh PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Antasari Bandar Lampung komponen gaji, jaminan kesehatan dan jaminan hari tua merupakan hal yang wajib diberikan oleh perusahaan

kepada karyawannya. Menurut (Rachmah Wahidah et al., 2022) Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Komponen gaji masuk kedalam bentuk dari kepuasan kerja, Temuan dilapangan pada PT. Pegadaian dalam bentuk motivasi yang diberikan berbeda dari teori yang ada, dimana PT. Pegadaian menempatkan gaji dalam bagian motivasi yang ia berikan kepada karyawan.

Fenomena yang terjadi pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Antasari Bandar Lampung pada tahun 2022, dalam aspek motivasi pada PT. Pegadaian diketahui terdapat beberapa aspek yang menunjukkan rendahnya motivasi kerja para karyawan, temuan dilapangan menunjukkan bahwa pemberian motivasi yang diberikan oleh PT. Pegadaian dirasa masih belum mampu untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan memiliki kinerja kerja yang *up and down*, sehingga dalam pelayanannya terkadang menjadi tidak maksimal. Kinerja karyawan yang menurun tersebut secara langsung dapat menurunkan kinerja perusahaan.

PT. Pegadaian dalam pemberian gaji terhadap karyawannya terkadang masih terjadi keterlambatan dan tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, hal ini menjadi masalah yang serius pada PT. Pegadaian karena menyangkut kinerja karyawan. Dimana hal ini merupakan bagian dari bentuk kepuasan kerja yang terdapat pada teori menurut (Rachmah Wahidah et al., 2022).

Kejadian dilapangan menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Pegadaian masih menurun walaupun bonus yang diberikan telah di naikkan, dengan pemberian bonus yang dirasa sudah cukup besar. Kejadian ini bersinggungan dengan teori menurut (Ratnawati et al., 2022) adanya pemenuhan kebutuhan yang sesuai dengan harapan dari para karyawan terutama imbalan finansial berupa insentiv serta bonus atas kinerja mereka, maka memungkinkan karyawan ber-konsentrasi penuh terhadap pekerjaannya.

Sebelumnya sudah terdapat beberapa penelitian mengenai kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diantaranya, (Hidayat, n.d.), (Rachmah Wahidah et al., 2022), (Deddy'aw Fonataba dan Nony Kezia Marchyta, 2021), (Krishnan & Loon, 2018), (Narwadan, 2021) yang menjadi acuan peneliti. Dimana (Hidayat, 2021) memperoleh hasil motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. Berdasarkan hasil penelitian (Rachmah Wahidah et al., 2022), (Deddy'aw Fonataba dan Nony Kezia Marchyta, 2021), (Krishnan & Loon, 2018), (Narwadan, 2021) menemukan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Celah yang terdapat pada fenomena dan penelitian sebelumnya tersebut menjadi dasar penelitian selanjutnya yang dapat dilakukan untuk mengetahui apakah kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, berdasarkan fenomena yang terjadi pada PT. Pegadaian tahun 2022 dimana terdapatnya komponen kepuasan kerja yaitu gaji dalam motivasi yang diberikan oleh PT. Pegadaian, dimana hal tersebut bertentangan dengan teori menurut (Rachmah Wahidah et al., 2022), juga hasil penelitian terdahulu (Narwadan, 2021) yang menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Mengacu pada uraian tersebut peneliti ingin mengkaji lebih jauh mengenai peran kepuasan kerja dan motivasi kerja pada hasil kerja karyawan saat ini dengan judul **“Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Antasari Bandar Lampung”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Antasari Kota Bandar Lampung.
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Antasari Kota Bandar Lampung.
3. Apakah Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Antasari Kota Bandar Lampung.

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas penulis melakukan penelitian ini untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Antasari Kota Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Antasari Kota Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Antasari Kota Bandar Lampung.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Antasari Bandar Lampung hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan pertimbangan bagi pimpinan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Antasari Bandar Lampung mengenai Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja.

2. Bagi Penulis dengan penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan kemampuan penulis yang diperoleh selama perkuliahan, terutama yang berkaitan dengan penelitian dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
3. Bagi Kampus IIB Darmajaya dengan penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi perpustakaan Program Studi Manajemen IIB Darmajaya.
4. Bagi Peneliti Berikutnya diharapkan hasil penelitian dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan serta menjadi referensi atau bahkan masukkan dalam penelitian sejenis pada masa yang akan datang.

1.4 Ruang Lingkup Penelitian

Adapun ruang lingkup penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek penelitian ini adalah Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Antasari Bandar Lampung sebanyak 30 orang.

1.4.2 Ruang Lingkup Objek

Objek penelitian ini adalah Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Antasari Bandar Lampung.

1.4.3 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian dilakukan di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Antasari Bandar Lampung yang beralamat di Jl. P. Antasari No.1C, Tj. Baru, Kec. Kedamaian, Kota Bandar Lampung, Lampung 35133

1.4.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu penelitian dimulai pada bulan Januari 2023 sampai dengan bulan Maret 2023.

1.4.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia yang mencakup tentang pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Antasari Bandar Lampung.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan tentang latar belakang masalah yang terkait dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Antasari Bandar Lampung, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan diakhiri dengan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang landasan teori. Selain itu bab ini juga akan menjabarkan kerangka pemikiran hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini akan membahas tentang jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, uji persyaratan instrument, uji persyaratan analisis data, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi analisis terhadap data yang telah diperoleh dari pelaksanaan penelitian, berupa pengujian model dan pengujian hipotesis.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan simpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dan saran-saran yang berhubungan dengan penelitian yang serupa di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Grand Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*) yang menyatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. *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. Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya. (Ni Kadek Rika Putri Rahayu, 2022)

2.2 Variabel Penelitian

2.2.1 Kinerja Karyawan

Suatu organisasi atau perusahaan didirikan dengan mempunyai tujuan tertentu yang hendak dan harus dicapai, untuk mencapai tujuannya setiap organisasi dipengaruhi oleh perilaku organisasi. Kegiatan yang biasa dilakukan dalam sebuah organisasi atau perusahaan adalah kinerja karyawan, bagaimana seorang karyawan dapat melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan atau peranan dalam organisasi atau perusahaan.

Pengertian kinerja karyawan merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi perusahaan, (Galib & Hidayat, 2018).

Menurut (Hidayat, 2021) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan, sebab kinerja ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Jika kinerja pegawai baik maka kinerja perusahaan akan baik pula, demikian sebaliknya, kalau kinerja pegawai tidak baik maka akan tidak baik pula kinerja perusahaannya, (Narwadan, 2021).

Menurut (Tarigan & Aria Aji Priyanto, 2021) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkannya melalui perencanaan suatu strategi organisasi. Kinerja (*performance*) merupakan suatu tindakan proses atau cara bertindak atau melakukan fungsi organisasi.

Berdasarkan berbagai pendapat yang telah dijelaskan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam aktivitas pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. kinerja karyawan yang baik maka akan dapat meningkatkan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi perusahaan. Hasil kerja karyawan tersebut harus ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur, sebagai acuan dalam mengetahui kinerja karyawan

apakah berpotensi dan berkompeten dan mencapai tujuan atau sasaran organisasi atau perusahaan.

2.2.1.1 Faktor Kinerja Karyawan

Sebagaimana disebutkan di atas bahwa *performance* adalah hasil kerja, yang mana kinerja tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor. Kinerja dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kondisi baik dari dalam organisasi maupun dari luar organisasi (lingkungan intern dan ekstern). Faktor kinerja karyawan memiliki peranan besar dalam menentukan suksesnya suatu organisasi atau perusahaan. Secara konseptual hasil kinerja karyawan sering juga sebagai sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Oleh karena itu agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan maka terdapat beberapa factor yang harus dipenuhi. Faktor-faktor yang mempengaruhi tersebut menurut (Amelia Yesi, 2020) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- 1) Kemampuan dan keahlian Kemampuan dan keahlian atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
- 2) Pengetahuan Pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan yang baik akan menghasilkan pekerjaan yang baik.
- 3) Rancangan kerja Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
- 4) Kepribadian Yakni kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang pegawai berbeda-beda.
- 5) Motivasi kerja Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
- 6) Budaya organisasi Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh sebuah organisasi atau perusahaan.

- 7) Kepemimpinan Kepmimpinan merupakan perilaku seorang pimpinan dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggungjawab yang diberikannya.
- 8) Gaya kepemimpinan Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
- 9) Kepuasan kerja Merupakan perasaan senang atau, gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan.
- 10) Lingkungan kerja Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokas tempat bekerja seseorang.
- 11) Loyalitas Merupakan kesetiaan seseorang untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempat bekerjanya.
- 12) Komitmen Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan dan peraturan perusahaan dalam bekerja.
- 13) Disiplin kerja Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Jadi, orang yang produktif adalah orang yang dapat memberi sumbangan yang nyata dan berarti bagi lingkungan sekitarnya, imajinatif dan inovatif dalam mendekati persoalan hidupnya serta mempunyai kepandaian (kreatif) dalam mencapai tujuan hidupnya. Pada saat yang bersamaan orang seperti ini selalu bertanggung jawab dan bersamaam seperti ini selalu bertanggung jawab dan responsif dalam hubungannya dengan orang lain (kepemimpinan). Pegawai seperti ini merupakan aset organisasi, yang selalu berusaha meningkatkan diri dalam organisasinya, dan akan menunjang pencapaian kinerja organisasi.

2.2.1.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Amelia Yesi, 2020) indikator kinerja karyawan adalah alat yang digunakan untuk mengukur prestasi kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi. Penilaian kinerja dibutuhkan untuk

mengetahui tingkat keberhasilan kinerja setiap karyawan. Penilaian kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan atau kebijaksanaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi perusahaan. Ada beberapa hal yang dapat digunakan sebagai indikator penilaian kinerja (*performance appraisal*), antara lain:

1. Pengetahuan yang Dimiliki

Pengetahuan seorang karyawan mengenai pekerjaan sangat penting karena menjadi bagian dari tanggung jawabnya.

2. Ketepatan Waktu

Apakah seorang karyawan mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya. Hal ini akan sangat mempengaruhi ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan.

3. Kualitas Pekerjaan

Apakah seorang karyawan mengetahui standar mutu pekerjaan yang disyaratkan perusahaan kepadanya.

4. Kecepatan dalam Menyelesaikan Pekerjaan

Apakah karyawan mengetahui standar mutu produktivitas perusahaan. Hal ini berkaitan dengan mutu pekerjaan dan kecepatan karyawan menyelesaikan suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

5. Pengetahuan Teknis Seputar Pekerjaan

Apakah karyawan memiliki pengetahuan teknis tentang pekerjaan yang menjadi tugasnya, karena hal ini juga berkaitan dengan mutu pekerjaan dan kecepatan karyawan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

6. Self Confidence

Seberapa jauh karyawan memiliki ketergantungan terhadap karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaannya, karena hal ini berkaitan dengan kemandirian (self confidence) seseorang dalam melaksanakan pekerjaan.

7. Kemampuan Menyesuaikan Diri

Apakah karyawan memiliki kebijakan *udgment* yang bersifat naluriah yang dimiliki oleh seseorang karyawan yang mempengaruhi kinerjanya, karena dia mempunyai kemampuan menyesuaikan dan menilai tugasnya dalam menunjang visi dan misi perusahaan.

8. Komunikasi Antar Karyawan

Kemampuan berkomunikasi karyawan, baik terhadap sesama rekan maupun kepada atasannya.

9. Kerjasama Tim

Kemampuan karyawan dalam bekerja sama dengan karyawan lain. Hal ini sangat berperan dalam menentukan kinerja karyawan tersebut.

10. Kemampuan Menyampaikan Ide

Kehadiran dalam mengikuti rapat (*Meeting*) yang disertai dengan kemampuan menyampaikan gagasan atau pendapat kepada orang lain, Tentunya hal ini akan mempunyai nilai tersendiri dalam penilaian kinerja seorang karyawan.

11. Kemampuan Mengatur Pekerjaan

Kemampuan karyawan dalam mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya termasuk membuat jadwal kerja secara umum hal ini mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

12. Kepemimpinan

Kepemimpinan menjadi faktor yang harus dinilai dalam kinerja terutama bagi karyawan yang berbakat memimpin sekaligus memobilisasi dan memotivasi teman-temannya untuk bekerja lebih baik.

13. Kemampuan Mengembangkan Diri

Apakah seorang karyawan memiliki minat untuk memperbaiki kemampuan diri sendiri yang menjadi faktor lain menilai kinerja seorang karyawan.

14. Disiplin Ilmu

Faktor kesesuaian antara disiplin ilmu yang dimiliki karyawan dengan penempatan pada bidang kerja.

Indikator kinerja karyawan berbeda-beda tergantung pada bagian (*unit*) dan perusahaan mana seseorang bekerja. Walaupun demikian, seseorang dapat memasukkan beberapa atau semua indikator di atas dalam mendiskusikan atau pun menyusun program penilaian kinerja karyawan tahunan.

2.2.2 Kepuasan Kerja

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. Kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi. Kepuasan kerja merupakan suatu pernyataan rasa senang dan positif yang merupakan hasil penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya maka orang tersebut puas dengan pekerjaannya, (Narwadan, 2021).

Menurut (Musaddad Izi, 2021) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap

pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya berdasarkan umpan balik yang ia terima, dimana hal ini berpengaruh terhadap emosional seseorang tentang bagaimana ia dapat menyikapinya baik dengan rasa menyenangkan atau puas juga bahkan dengan perasaan tidak menyenangkan. Kepuasan kerja berhubungan dengan pekerjaan dan semua yang dihadapi dalam pekerjaannya dan berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

2.2.2.1 Faktor Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Beberapa ahli memiliki pendapat yang bervariasi mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Menurut (Amelia Yesi, 2020) Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja akan dapat diketahui dengan melihat beberapa hal yang dapat menimbulkan dan mendorong kepuasan kerja yaitu:

- 1) Faktor psikologik, berhubungan dengan kejiwaan karyawan, dengan dimensi minat, ketentraman dalam bekerja.
- 2) Faktor sosial, berhubungan dengan interaksi sosial dengan dimensi. Interaksi sesama karyawan, interaksi dengan atasan, dan interaksi dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
- 3) Faktor fisik, berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan. Misal keadaan ruangan, kondisi Kesehatan karyawan umur dan sebagainya.

- 4) Faktor finansial, berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan. Meliputi gaji, jaminan sosial, serta tunjangan fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya

Berdasarkan pemaparan tersebut peneliti sependapat dan memilih menggunakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebagaimana yang diungkapkan oleh (Amelia Yesi, 2020) di atas.

2.2.2.2 Indikator Kepuasan Kerja

Beberapa ahli telah mengemukakan tentang indikator untuk mengukur kepuasan kerja, salah satu diantaranya adalah seperti yang dikemukakan oleh (Amelia Yesi, 2020) bahwa untuk mengukur kepuasan kerja dapat diketahui dengan menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

- a) Kesetiaan
Mengukur kesetiaan dengan kesediaan karyawan menjaga perusahaan.
- b) Kemampuan
Penilaian hasil kerja dari kualitas dan kuantitas yang dihasilkan seseorang
- c) Kejujuran
Didalam menjalankan tugas dan memenuhi janjinya kepada diri sendiri ataupun orang lain.
- d) Kreatifitas
Kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik.
- e) Kepemimpinan
Seorang pemimpin yang berwibawa, dihormati dan memberikan motivasi kepada bawahannya.
- f) Tingkat Gaji
Jumlah gaji yang diterima karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan.
- g) Kompensasi Tidak Langsung

Pemberian imbalan pada karyawan atas partisipasinya membantu perusahaan.

h) Lingkungan Kerja

Situasi kerja atau lingkungan yang baik akan membuat pegawai nyaman dan senang dalam bekerja.

Indikator yang menjadi fokus penelitian ini merupakan indikator yang dikemukakan oleh (Amelia Yesi, 2020).

2.2.3 Motivasi Kerja

Menurut (Saniah Wardatus, 2018) motivasi diberikan sebagai upaya memelihara semangat kerja karyawan agar pekerjaan dapat dilaksanakan dengan optimal. Motivasi ditujukan sebagai upaya mendorong dan merangsang pegawai untuk melakukan kegiatan atau tugasnya dengan rasa kesadaran. Motivasi kerja pada dasarnya bermotivasi atau terdorong untuk berperilaku dalam cara tertentu yang dirasakan mengaruh kepada perolehan ganjaran. Era globalisasi sekarang ini, untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi merupakan tantangan berat bagi setiap unsur pimpinan organisasi, karena semakin meningkatnya tuntutan kualitas pelayan dari masyarakat tentu saja akan berdampak pada semakin meningkatnya beban kerja, interaksi yang lebih kompleks tentu saja menuntut pengembangan sumber daya manusia, oleh sebab itu unsur pimpinan organisasi diharapkan mampu memotivasi, menggerakkan orang lain, baik bawahan, kolega maupun atasannya untuk sadar secara bersama-sama bersedia berperilaku untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan.

Motivasi adalah kecenderungan untuk bekerja secara produktif dan berhasil mencapai tujuan dan kebutuhan. Motivasi adalah proses yang membantu mengarahkan, memprovokasi, menopang, dan memberi energi pada perilaku dan kinerja Perusahaan. Motivasi sebagai kekuatan batin yang digunakan untuk mencapai tujuan baik organisasi maupun pribadi. Motivasi adalah kekuatan

untuk memuaskan dan memenuhi kebutuhan sedangkan kepuasan kerja adalah respon individu terhadap kondisi kerja yang tersedia. (Makhamreh et al., 2022).

Oleh karena itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang di kehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Menurut (Ridho Arta Perdana, 2019) motivasi adalah pemberian kegairahan bekerja kepada pegawai, dengan pemberian motivasi sebagai dorongan kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya

Menurut (Ridho Arta Perdana, 2019) motivasi berasal dari kata *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi adalah menunjukkan perkembangan para karyawan secara individu dalam jenjang jabatan/pengangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam suatu organisasi.

Dari pendapat para ahli dapat diambil kesimpulan motivasi kerja adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi maka perlu diimbangi dengan usaha yang maksimal. Dalam

pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

2.2.3.1 Tujuan Motivasi Kerja

Menurut (Rani Kurniasari, 2018) terdapat beberapa tujuan motivasi sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan keputusan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
8. Mengefektikan pengadaan karyawan.
9. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
10. Meningkatkan kinerja karyawan.
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan bahan baku.
12. Meningkatkan kinerja karyawan.

2.2.3.2 Faktor Motivasi Kerja

Menurut (Siti Noor Hidayati, 2017) mengemukakan bahwa terdapat dua faktor

1. Faktor intern yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri misalnya dapat terlihat pada sering resahnya atau bergejolaknya pegawai. Akhir-akhir ini banyak terjadi pergolokan pegawai di berbagai instansi, munculnya kasus unjuk rasa, pemogokan dan lain-lain.
2. Faktor ekstern yang berasal dari luar karyawan juga dapat mempengaruhi motivasi. Faktor lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang

sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2.2.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Nugroho Bekti Cahya, 2022) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja, adapun beberapa Indikator motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan Fisik, kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.
2. Kebutuhan rasa aman, kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diataranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti: takut, cemas, bahaya.
3. Kebutuhan sosial, kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.
4. Kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.
5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan, kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan untuk landasan penelitian agar mendukung penelitian yang ditampilkan secara terperinci dalam bentuk tabel dan memuat hasil penelitian. Berikut ini merupakan beberapa literatur dari penelitian

terdahulu yang menyangkut tentang kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2. 1
Tabel Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Alat Ukur	Indikator	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	Nur Rachmah Wahidah, Destian Andhani, Ading Sunarto (Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business, 2022)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Staff Biro Pegawai Universitas Islam Negeri (Uin) Raden Intan Lampung	Variabel bebas : •Kepuasan Kerja •Motivasi Kerja Variabel terikat : •Kinerja	<i>Likert</i>	Kepuasan Kerja : •Jenjang Karir •Prestasi Pegawai •Promosi Jabatan Motivasi Kerja : •Gaji •Keterampilan •Pelatihan Kinerja : •Keterbukaan •Metode •Pendekatan Baru •Pelatihan	Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.	Penelitian terdahulu menggunakan jenis penelitian kuantitatif asosiatif mendekati, sementara penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif dan asosiatif. Lokasi penelitian peneliti terdahulu adalah Universitas Islam Negeri (Uin) Raden Intan Lampung, sedangkan penulis melakukan penelitian di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Antasari

							Bandar Lampung.
2	Deddy'aw Fonataba dan Nony Kezia Marchyta (Jurnal AGORA, 2021)	Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> Terhadap <i>Employee Performance</i> Melalui <i>Work Motivation</i> Pada Pt. Wellgan Gemilang Group	Variabel bebas : <ul style="list-style-type: none"> •Kepuasan Kerja •Motivasi Kerja Variabel terikat : <ul style="list-style-type: none"> •Kinerja Karyawan Variabel modernating : <ul style="list-style-type: none"> •Motivasi Kerja 	<i>Likert</i>	Kepuasan Kerja : <ul style="list-style-type: none"> •Gaji •Kesempatan promosi •Supervisor •Rekan kerja Kinerja Karyawan: <ul style="list-style-type: none"> •Produktivitas •Kualitas kerja •Kuantitas kerja •Pelaksanaan tugas •Tanggung jawab Motivasi Kerja : <ul style="list-style-type: none"> •Lingkungan Organisasi •Organisasi •Rekan Kerja 	Hasil penelitian ini menunjukkan (1) <i>Job Satisfaction</i> mempengaruhi <i>employee performance</i> , (2) <i>job satisfaction</i> mempengaruhi <i>Work Motivation</i> dan, (3) <i>Work Motivation</i> mempengaruhi <i>employee performance</i> .	Penelitian terdahulu menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan mempergunakan software smart PLS 3.0 dari metode partial least square (PLS), sementara penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif dan asosiatif dengan mempergunakan SPSS.20
3	Izi Musaddad (Skripsi, 2021)	Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Aneka Usaha Tanggamus Jaya Lampung	Kepuasan Kerja	<i>Likert</i>	Kepuasan Kerja : <ul style="list-style-type: none"> •Gaji/Upah •Promosi •Supervisi •Tunjangan •Penghargaan •Kondisi Perusahaan •Rekan Kerja •Pekerjaan Itu Sendiri •Komunikasi 	Berdasarkan hasil importan performance analisis (IPA) menunjukkan Interpretasi dari diagram kartesius yaitu pada kuadran A terdapat 9 atribut yang masih belum memuaskan dan menjadi prioritas utama untuk dibenahi	Penelitian terdahulu hanya melakukan analisis kepuasan kerja karyawan, sedangkan penelitian sekarang mekakukan penelitian pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja

						<p>terlebih dahulu oleh PT. Aneka Usaha Tanggamus Jaya. Pada kuadran B terdapat 7 atribut yang harus dipertahankan oleh PT. Aneka Usaha Tanggamus Jaya. Pada kuadran C terdapat 11 atribut yang dinilai kurang penting atau berprioritas rendah oleh karyawan PT. Aneka Usaha Tanggamus Jaya. Pada kuadran D terdapat 9 atribut yang dinilai tidak terlalu penting oleh karyawan.</p>	terhadap Kinerja Karyawan.
4	Rosario Narwadan (Jurnal Manajemen DIVERSIFI KASI, 2021)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Afektif terhadap Kinerja Karyawan	<p>Variabel bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Motivasi Kerja • Kepuasan Kerja <p>Variabel terikat :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja 	<i>Likert</i>	<p>Kepuasan Kerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Moral Kerja • Kedisiplinan • Prestasi Kerja <p>Motivasi Kerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organisasi <p>Komitmen Afektif :</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen afektif secara parsial berpengaruh positif terhadap</p>	<p>Penelitian terdahulu melakukan penelitian dengan instrument kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen afektif terhadap kinerja</p>

					<ul style="list-style-type: none"> • Emosional • Pibadi • Struktur Organisasi • Gaji • Keterampilan <p>Kinerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eksternal • Internal 	kinerja karyawan	karyawan, sedangkan penelitian sekarang mekakukan penelitian dengan instrumen pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
5	Annisa Kharenina Augustine , Alda Clarissa Sunaryo , Yohanes Firmansyah (Jurnal Riset Ekonomi, 2022)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel bebas : <ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan Kerja Variabel terikat : <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja 	<i>Likert</i>	Kepuasan Kerja : <ul style="list-style-type: none"> • Produktivitas Kinerja : <ul style="list-style-type: none"> • Kualitas Kerja • Produktivitas • Kepemimpinan Kualitas 	Berdasarkan Hasil Review Ditemukan Terdapat Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Tenaga Kerja Merupakan Faktor Kunci Keberhasilan Organisasi, Oleh Karena Itu Organisasi Menaruh Banyak Pemikiran Dan Upaya Untuk Menemukan Tingkat Kepuasan Karyawan Untuk Meningkatkan Produktivitas Mereka Dan	Pada penelitian terdahulu peneliti menggunakan metode Literature Review dengan menggunakan database Emerald, ScienceDirect, dan Google Scholar, sedangkan pada penelitian sekarang penulis menggunakan metode regresi linier berganda dengan mempergunakan SPSS.20

						Mencapai Tujuan Organisasi Secara Keseluruhan	
6	Kalpina Kumari, Salima Barkat Ali, Noor un Nisa Khan, Jawad Abbas (Jurnal Internasional Kepemimpinan Organisasi, 2021)	Meneliti Peran Motivasi dan Penghargaan dalam Prestasi Kerja Karyawan melalui Efek Mediasi Kepuasan Kerja: Sebuah Bukti Empiris	Variabel bebas : • Motivasi • Penghargaan Variabel terikat : • Prestasi Kerja Variabel moderating : • Efek Mediasi Kepuasan	<i>Likert</i>	Motivasi : • Motivasi Ekstrinsik • Motivasi Intrinsik Prestasi Kerja : • Penghargaan ekstrinsik • Penghargaan Intrinsik • Imbalan Efek Mediasi Kepuasan : • Penghargaan • Prestasi Kerja	Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi dan penghargaan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, telah dibuktikan juga bahwa penghargaan finansial memainkan peran paling penting dalam memotivasi karyawan, pada saat yang sama, motivasi intrinsik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan.	Pada penelitian terdahulu menggunakan metode non-probability convenience sampling untuk pengumpulan data dan teknik SEM untuk analisis data. Sedangkan pada penelitian sekarang penulis menggunakan metode regresi linier berganda dan Penelitian Lapangan (Field Research) untuk pengumpulan data.
7	Abdi Mohammad, Abdiaziz Ahmed Ibrahim dan Jamal Mohammad Husein	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Di Hormuud Perusahaan	Variabel bebas : • Motivasi Kerja Variabel terikat : • Kinerja	<i>Likert</i>	Motivasi : • Psikologis • Perilaku Kinerja : • Training and Development • Reward and	Hasil dan temuan menunjukkan bahwa imbalan uang, pengayaan pekerjaan berpengaruh	Pada penelitian terdahulu peneliti melakukan analisis data menggunakan persentase, frekuensi,

	(Jurnal Internasional Penelitian Pembangunan, 2017)	Di Mogadishu Somalia			Recognition • Delegation of Authority	signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan juga hasil menunjukkan ada hubungan yang baik antara motivasi dan kinerja karyawan dan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Hormuud di Mogadishu Somalia.	grafik dan analisis regresi dengan bantuan Statistical Package for Social Science (SPSS versi 16), sedangkan pada penelitian sekarang penulis menggunakan metode regresi linier berganda dengan bantuan Statistical Package for Social Science (SPSS.20).
8	Krishnan, R., Loon, KW, & Tan, NZ (Jurnal Internasional Penelitian Akademik dalam Ilmu Bisnis dan Sosial,	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Work-Life Balance terhadap Kinerja Tugas Karyawan	Variabel bebas : • Kepuasan Kerja • Work-Life Balance Variabel terikat : • Kinerja	<i>Likert</i>	Kepuasan Kerja : • Penghargaan • Manfaat • Pengakuan • Peluang promosi • Dukungan organisasi • Dukungan	Penelitian menunjukkan hubungan positif antara kepuasan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja tugas	Pada penelitian terdahulu peneliti secara khusus menguji pengaruh langsung persepsi kepuasan kerja dan

	2018).				<p>supervisor</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dukungan rekan kerja • Prosedur kerja • Permintaan pekerjaan <p>Work-Life Balance :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Karena kehidupan pribadi • Terlalu lelah untuk menjadi efektif di tempat kerja <p>Kinerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tanggung Jawab 	<p>akademisi.</p> <p>Temuan juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja cenderung menjadi prediktor terkuat kinerja tugas akademisi dibandingkan dengan keseimbangan kehidupan kerja</p>	<p>keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja tugas ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, sedangkan pada penelitian sekarang penulis secara khusus menguji pengaruh langsung persepsi Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif dan asosiatif.</p>
9	Tala Helmi, Malak Abunar (Jurnal Palarch of Archaeology Of Egypt/Mesir 17(4),2021).	Dampak Kepuasan Kerja Terhadap Kerja Karyawan Pertunjukan	Variabel bebas : • Kepuasan Kerja Variabel terikat : • Kinerja	<i>Likert</i>	<p>Kepuasan Kerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan • Kenyamanan <p>Kerja Karyawan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prestasi kerja 	<p>Penelitian ini menunjukkan bahwa secara umum, tenaga kerja di Arab Saudi puas dengan pekerjaan mereka. Dengan demikian, organisasi harus mengikuti</p>	<p>Pada penelitian terdahulu peneliti dalam studi ini berusaha untuk mengidentifikasi konsep kinerja dan kepuasan kerja, serta untuk menguji dampak kinerja dan kepuasan</p>

						strategi tertentu untuk menjaga kepuasan dan kinerja karyawan agar dapat mencapai tujuannya dalam jangka panjang	kerja, sedangkan pada penelitian sekarang penulis melakukan studi untuk mengidentifikasi konsep Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan serta melihat dampak dari Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja.
10	Hebah Zaki MAKHAM REH, Asaad ALSAKAR NEH, Bilal ENEIZAN, Abdul Hafaz NGAH (Jurnal Bisnis: Teori dan Praktek, 2022).	Motivasi Karyawan, Kepuasan Kerja, Kepuasan Pelanggan, Dan Kinerja Perusahaan: Peran Moderator Pemberdayaan Karyawan	Variabel bebas : <ul style="list-style-type: none"> • Motivasi Karyawan • Kepuasan Kerja • Kepuasan Pelanggan • Kinerja Variabel terikat : • Peran Moderator Pemberdayaan Karyawan 	<i>Likert</i>	Motivasi : <ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan Kerja Kepuasan Kerja : <ul style="list-style-type: none"> • Kualitas layanan pelanggan Kepuasan Pelanggan: <ul style="list-style-type: none"> • Mengendalikan biaya tambahan Kinerja Perusahaan : <ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan pelanggan • Harga saham perusahaan 	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja	Pada penelitian terdahulu peneliti menggunakan convenience sampling untuk mengumpulkan data. Kuesioner menggunakan metode survei self-administered. Untuk menganalisis hubungan antar variabel dan menguji hipotesis digunakan persamaan PLS3 (Partial

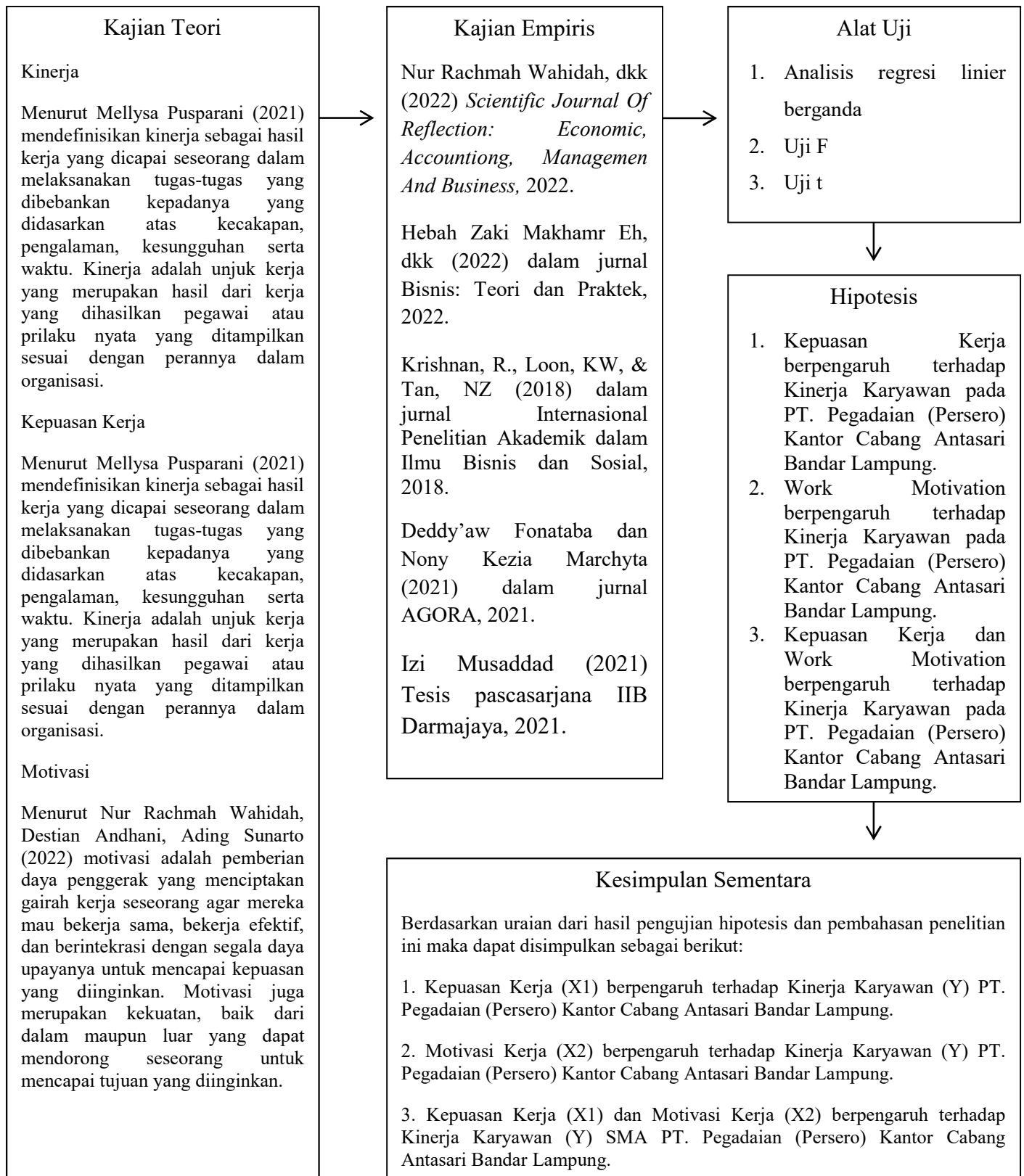
							least-squares), sedangkan pada penelitian sekarang penulis menggunakan Penelitian Lapangan (Field Research) diperoleh dengan cara kuesioner. Untuk pengujian hipotesis digunakan Uji Parsial (Uji-T) dan Uji Parsial (Uji-F).
--	--	--	--	--	--	--	--

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah sintesa hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel yang kemudian digunakan untuk merumuskan hipotesis. Maka kerangka pemikiran penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1.1

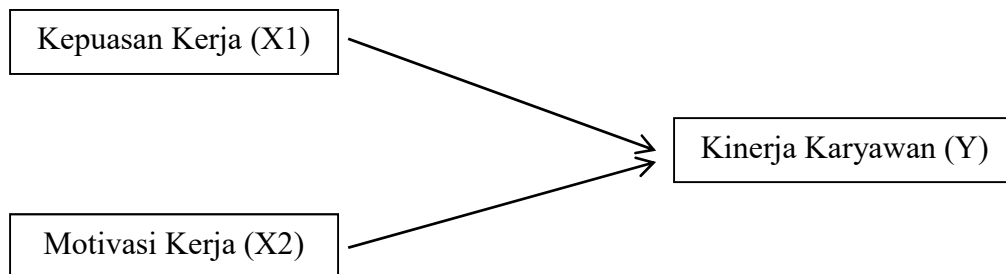
Gambar Kerangka Pemikiran



2.5 Kerangka Penelitian

Menurut (Abdurrahman Misno, 2021) Kerangka penelitian merupakan jembatan yang akan menghubungkan fenomena sosial yang terjadi dengan teori-teori sosial yang telah ada selama ini. Selanjutnya menerjemahkan keterhubungan fenomena-teori tersebut ke dalam sebuah agenda penelitian social sebagai suatu cara yang digunakan untuk menjelaskan hubungan antara kaitan variable yang akan diteliti.

Pada penelitian ini, penulis akan meneliti hubungan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Antasari Bandar Lampung.



2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat, dengan pendugaan atau dugaan dari suatu penelitian dan harus dibuktikan kebenarannya (Sihombing Cristina Mega, 2022). Berdasarkan uraian teoritik diatas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

2.6.1 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan Kerja merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi maupun perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Hasil penelitian (Rachmah Wahidah et al., 2022) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Staff Biro Pegawai Universitas Islam Negeri (Uin) Raden Intan Lampung. Menyatakan

bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian (Deddy'aw Fonataba dan Nony Kezia Marchyta, 2021) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap *Employee Performance* Melalui *Work Motivation* Pada Pt Wellgan Gemilang Group. Menyatakan bahwa variable *Job Satisfaction* mempengaruhi *employee performance*.

Hasil penelitian (Krishnan & Loon, 2018) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Tugas Karyawan. Penelitian menunjukkan hubungan positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja tugas akademisi. Temuan juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja cenderung menjadi prediktor terkuat kinerja tugas akademisi. Dari uraian penelitian terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H1: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Antasari Bandar Lampung.

2.6.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Saniah Wardatus, 2018) motivasi diberikan sebagai upaya memelihara semangat kerja karyawan agar pekerjaan dapat dilaksanakan dengan optimal. Motivasi ditujukan sebagai upaya mendorong dan merangsang pegawai untuk melakukan kegiatan atau tugasnya dengan rasa kesadaran. Hasil penelitian (Deddy'aw Fonataba dan Nony Kezia Marchyta, 2021) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Pt Wellgan Gemilang Group. Menunjukkan hasil bahwa Motivasi Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian (Narwadan, 2021) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Afektif terhadap Kinerja

Karyawan. Menunjukkan hasil bahwa variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian (Abbas et al., 2021) dalam penelitian yang berjudul *Examining the Role of Motivation and Reward in Employees' Job Performance through Mediating Effect of Job Satisfaction: An Empirical Evidence*. Menunjukkan hasil bahwa variabel *motivation* berpengaruh secara signifikan terhadap *job satisfaction*. Dari uraian penelitian terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H2: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Antasari Bandar Lampung.

2.6.3 Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Hidayat, 2021) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Hasil penelitian (Rachmah Wahidah et al., 2022) dalam penelitian yang berjudul *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Staff Biro Pegawai Universitas Islam Negeri (Uin) Raden Intan Lampung*. Menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian (Makhamreh et al., 2022) dalam penelitian yang berjudul *Employee Motivation, Job Satisfaction, Customer Satisfaction, And Firm Performance: The Moderating Role Of Employee Empowerment*. Menyatakan bahwa variabel *Employee Motivation and Job Satisfaction* berpengaruh secara signifikan terhadap *Firm Performance*.

Hasil penelitian (Deddy'aw Fonataba dan Nony Kezia Marchyta, 2021) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Job Satisfaction Terhadap Employee Performance Melalui Work Motivation Pada Pt Wellgan Gemilang Group. Menunjukkan hasil bahwa *Job Satisfaction* dan *Work Motivation* mempengaruhi *employee performance*. Dari uraian penelitian terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H3: Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Antasari Bandar Lampung.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif, dimana data yang dinyatakan dalam angka dan dianalisis dengan teknik statistik. Menurut (Suliyanto, 2017) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang didasarkan pada data kuantitatif dimana data kuantitatif adalah data berbentuk angka atau bilangan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dan asosiatif. Metode penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk menganalisis satu atau lebih variabel tanpa membuat perbandingan atau tanpa menghubungkan antar variabel yang satu dengan variabel yang lain. Sedangkan Metode asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih (Suliyanto, 2017). Metode asosiatif merupakan suatu penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara satu variabel independent (bebas) terhadap variabel dependen (terikat), yaitu Kepuasan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

3.2 Sumber Data

Data yang dihasilkan oleh peneliti merupakan hasil akhir dari proses pengolahan selama berlangsungnya penelitian, jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Data Primer

Menurut (Suliyanto, 2017) data primer merupakan data yang dikumpulkan sendiri pertama kali dicatat langsung dari sumber pertama. Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang dipakai sebagai pedoman untuk mengadakan tanya jawab dengan responden mengenai variabel penelitian yaitu: Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2. Data Sekunder

Menurut (Suliyanto, 2017) data sekunder adalah data yang diperoleh tidak langsung dari subyek penelitian. Data sekunder sudah dikumpulkan dan disajikan oleh pihak lain baik dengan tujuan komersial maupun non komersial.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Menurut (Suliyanto, 2017) metode pengumpulan data merupakan tahapan yang memerlukan waktu dan biaya yang cukup banyak. Oleh karena itu, peneliti akan menggunakan beberapa metode untuk memperoleh data-data yang diperlukan dalam penelitiannya, antara lain:

Penelitian Lapangan (Field Research)

Menurut (Suliyanto, 2017) penelitian lapangan merupakan penelitian yang langsung dilakukan di lapangan, sehingga diperoleh kondisi nyata yang sesungguhnya di lapangan, diperoleh dengan cara kuesioner. Menurut (Suliyanto, 2017) kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan cara membagi daftar pertanyaan kepada responden tersebut memberikan jawabannya.

Dalam penelitian ini yang menjadi responden, yaitu Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Antasari Bandar Lampung. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut (Suliyanto, 2017) skala Likert digunakan untuk mengukur tanggapan atau respons seseorang tentang objek sosial dengan bobot penilaian sebagai berikut:

Tabel 3. 1

Tabel Interpretasi Skala Likert

Skala	Skala
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3

Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Suliyanto, 2017)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Suliyanto, 2017) Populasi merupakan keseluruhan elemen yang hendak diduga karakteristiknya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Antasari Bandar Lampung dengan total pegawai 40 orang pegawai, yang terdiri dari 15 orang pegawai tetap dan 25 orang pegawai outsourcing.

3.4.2 Sampel

Menurut (Suliyanto, 2017) sampel merupakan bagian populasi yang hendak diuji karakteristiknya. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *non probability* sampling teknik yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Untuk menentukan jumlah sampel maka peneliti menggunakan teknik sampling jenuh (*saturation sampling*). Menurut Sugiyono (2016) dalam (Musaddad Izi, 2021) Teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, ini syaratnya populasi tidak banyak, atau peneliti ingin membuat generalisasi dengan kesalahan sangat kecil. Penentuan kriteria-kriteria tertentu ini dimaksudkan agar dapat memberikan informasi yang maksimal. Maka jumlah sampel yang digunakan adalah seluruh jumlah karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Antasari Bandar Lampung dengan jumlah 40 responden pada tahun 2022. Dengan menggunakan seluruh populasi menjadi sampel, maka teknik pengambilan sampel ini adalah menggunakan *nonprobability sampling*.

3.5. Variabel Penelitian

Menurut (Suliyanto, 2017) variabel penelitian merupakan karakteristik objek penelitian yang nilainya bervariasi dari satu subjek ke subjek lainnya atau dari waktu yang satu ke waktu lainnya.

3.5.1 Variabel Independen

Menurut (Suliyanto, 2017) Variabel Independent adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab besar kecilnya nilai variabel yang lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Kepuasan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2).

3.5.2 Variabel Dependen

Menurut (Pusparani, 2021) Variabel Dependen adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variasi variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah gambaran teliti mengenai prosedur yang diperlukan untuk memasuki unit-unit analisis kedalam kategori-kategori tertentu dari tiap-tiap variabel. Dengan demikian, definisi operasional atau operasionalisasi merupakan tahapan terakhir dalam proses pengukuran.

Tabel 3. 2

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Devinisi konsep	Definisi Oprasional	Indikator	Skala
Kepuasan Kerja (X1)	Menurut (Pusparani, 2021) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai	berhubungan dengan pekerjaan dan semua yang dihadapi dalam	1. Kesetiaan 2. Kemampuan 3. Kejujuran	<i>Liket</i>

	<p>seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil dari kerja yang dihasilkan pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.</p>	<p>pekerjaannya dan berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.</p>	<p>4. Kreativitas 5. Kepemimpinan 6. Tingkat Gaji 7. Kompensasi Tidak Langsung 8. Lingkungan Kerja (.....)</p>	
<p>Motivasi Kerja (X2)</p>	<p>Menurut (Pusparani, 2021) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk</p>	<p>usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan</p>	<p>1. Kebutuhan Fisik 2. Kebutuhan Rasa Aman 3. Kebutuhan Sosial 4. Kebutuhan Akan Penghargaan</p>	<p><i>Liket</i></p>

	mencapai kepuasan yang diinginkan. Motivasi juga merupakan kekuatan, baik dari dalam maupun luar yang dapat mendorong seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan.	yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya	5. Kebutuhan Dorongan Mencapai Tujuan	
Kinerja Karyawan (Y)	Menurut (Pusparani, 2021) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil dari kerja yang dihasilkan pegawai atau perilaku nyata yang	Kinerja yang baik maka akan dapat meningkatkan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi perusahaan.	1. Pengetahuan yang Dimiliki 2. Ketepatan Waktu 3. Kualitas Pekerjaan 4. Kecepatan dalam Menyelesaikan Pekerjaan 5. Pengetahuan Teknis Seputar Pekerjaan 6. Self Confidence	<i>Liket</i>

	ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.		7. Kemampuan Menyesuaikan Diri 8. Komunikasi Antar Karyawan 9. Kerjasama Tim 10. Kemampuan Menyampaikan Ide 11. Kemampuan Mengatur Pekerjaan 12. Kepemimpinan 13. Kemampuan Mengembangkan Diri 14. Disiplin Ilmu	
--	--	--	---	--

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

3.7.1 Uji Validasi

Menurut (Suliyanto, 2017) uji validitas adalah tingkat ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Instrumen penelitian yang valid artinya instrumen tersebut mampu mengukur apa yang harus diukur dengan tepat dan cermat, atau dapat memberikan informasi tentang nilai variabel yang diukur dengan tepat dan cermat. Rumus yang digunakan untuk mencari nilai korelasi adalah korelasi Pearson Product Moment. Penulis menggunakan bantuan program SPSS (Statistical Program and Service Solution seri 20). Dengan menggunakan rumus di bawah ini:

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana :

r = koefisien korelasi

X = skor butir

Y = skor total butir

N = jumlah sampel (responden)

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. apabila probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka instrumen valid.
2. pengujian validasi instrumen dilakukan menggunakan program SPSS (*statistical Program and Service Solution seri 20*)

3.7.2 Uji Reabilitas

Menurut (Suliyanto, 2017) Reliabilitas suatu alat pengukur menunjukkan kemampuan alat ukur untuk menghasilkan hasil pengukuran yang dapat

dipercaya. Uji Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan pengelolaan yang dibantu oleh SPSS (Statistical Program and Service Solution seri 20). Uji realibilitas menggunakan rumus Alpha Cronbach yaitu:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \alpha i^2}{\sum \alpha t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrument

$\sum \alpha i$ = Jumlah variasi skor tiap item

k = Banyaknya soal

αt^2 = Variasi total

3.8 Uji Persyaratan Analisa Data

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas sampel untuk menguji apakah kita menggunakan data sampel yang diambil dari sejumlah populasi terlebih dahulu perlu diuji kenormalitasan sampel tersebut dengan rujukan apakah jumlah sampel tersebut sudah representatif atau belum sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari sejumlah sampel bias dipertanggung jawabkan. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari sampel yang berasal dari populasi berdistribusi normal atau sebaliknya. Uji normalitas sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan uji *Non parametric one sample Kolmogorov Smirnov* (KS) Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

1. H_0 : Data berasal dari populasi berdistribusi normal

H_a : Data dari populasi yang berdistribusi tidak normal

2. Apabila (Sig) > 0,05 maka H_0 diterima (Normal)

Apabila (Sig) < 0,05 maka H_a ditolak (Tidak Normal)

3. Pengujian normalitas sampel dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 20*).

3.8.2 Uji Linearitas

Uji Linearitas digunakan untuk mengetahui bentuk antara variabel bebas dan variabel tergantung. Dengan uji linieritas akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linier, kuadrat atau kubik ada beberapa uji linieritas yang dapat dilakukan salah satunya dengan compare means.

Prosedur pengujian :

1. H_0 : model regresi berbentuk linier

H_a : model regresi tidak berbentuk linier.

2. Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka H_0 ditolak
Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka H_0 diterima
3. Pengujian linieritas sampel dilakukan melalui program SPSS (Statistical Program and Service Solution seri 20)
4. Penjelasan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas (sig) > 0,05 atau sebaliknya maka variabel X1 dan X2 linier atau tidak linier.

3.8.3 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antar sesama variabel independen. Salah satu cara untuk mengetahui apakah terdapat multikolinier dengan menggunakan model regresi. Analisis uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan membandingkan antara koefisien determinasi simultan dengan koefisien determinasi antar variabel. Selain cara tersebut gejala multikolinieritas dapat diketahui dengan menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF > 10 maka ada gejala multikolinieritas, sedangkan unsur (1-R²) disebut *Collinierity Tolerance*. Artinya jika nilai *Collinierity Tolerance* dibawah 0,1 maka ada gejala multikolinieritas. Pada uji multikolinieritas ini penulis menggunakan SPSS (*Statistical Program and Service seri 20*). Prosedur Pengujian:

1. Jika nilai VIF > 10 maka ada gejala multikolinieritas.

Jika nilai VIF < 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas.

2. Jika nilai tolerance < 0,1 maka ada gejala multikolinieritas.
Jika nilai tolerance > 0,1 maka tidak ada gejala multikolinieritas.

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Regresi Linier Berganda

Menurut Uyanik & Guler (2013) dalam (Tesa Nur Padilah, 2019) Regresi linier berganda merupakan suatu algoritma yang digunakan untuk menelusuri pola hubungan antara variabel terikat dengan dua atau lebih variabel bebas. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
X1 = Kepuasan Kerja
X2 = Motivasi Kerja
a = Konstanta
b1,b2 = Koefisien Regresi
e = Variabel Pengganggu

3.10 Pengujian Hipotesis

Penelitian akan menggunakan pengujian hipotesis berupa uji t dan uji f. Yang dimana uji t dan uji f sebagai berikut :

3.10.1 Uji Parsial (Uji-T)

Uji t ini dilakukan untuk menguji signifikan masing-masing variabel bebas secara parsial atau untuk mengetahui variabel bebas mana yang lebih berpengaruh diantara kedua variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Rumusan hipotesis :

1. Kepuasan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Antasari Bandar Lampung.

Ha: Terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Antasari Bandar Lampung.

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (sig) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak
- 2) Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima
- 3) Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho: tidak dapat pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Antasari Bandar Lampung.

Ha: Terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Antasari Bandar Lampung.

Kriteria pengujian:

- 1) Jika nilai $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak, H_a diterima
- 2) Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima, H_a ditolak
- 3) Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis.

3.10.2 Uji Parsial (Uji-F)

Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X1),(X2) secara

bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Y). Pengelolaan data ini menggunakan SPSS. Rumus hipotesis:

Uji F : Kepuasan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Ho : Kepuasan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan (Y).

H1 : Kepuasan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan (Y).

Kriteria pengujian :

Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan angka taraf signifikan hasil perhitungan dengan taraf signifikan 0,05 (5%) dengan kriteria sebagai berikut:

1. jika $F_{hitung} (sig) \geq \alpha 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
2. jika $F_{hitung} (sig) < \alpha 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
3. menentukan simpulan dan hasil dari uji hipotesis.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, J., un Nisa Khan, N., Barkat Ali, S., & Kumari, K. (2021). Examining the Role of Motivation and Reward in Employees' Job Performance through Mediating Effect of Job Satisfaction: An Empirical Evidence INTERNATIONAL JOURNAL OF ORGANIZATIONAL LEADERSHIP. In *International Journal of Organizational Leadership* (Vol. 10).
- Abdurrahman Misno, A. M. M. J. T. N. S. N. A. T. L. A. (2021). Kerangka Pikir dan Konseptualisasi Penelitian. In GCAINDO (Ed.), *Fundamentals of Social Research : Methods, Processes and Applications* (Edisi 1, pp. 34–116). Diandra Kreatif.
- Amelia Yesi. (2020). *PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KIRANA PERMATA MUARA ENIM*. UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Deddy'aw Fonataba dan Nony Kezia Marchyta. (2021). JURNAL EMPLOYEE ENGAGEMENT. *AGORA*, 9.
- Galib, M., & Hidayat, M. (2018). "VOL. 2 NO. 1 2018". <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko>
- Hidayat, R. (2021). Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5, 16–23. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta>

- Krishnan, R., & Loon, K. W. (2018). The Effects of Job Satisfaction and Work-Life Balance on Employee Task Performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(3).
<https://doi.org/10.6007/ijarbss/v8-i3/3956>
- Makhamreh, H. Z., Alsakarneh, A., Eneizan, B., & Ngah, A. H. (2022). EMPLOYEE MOTIVATION, JOB SATISFACTION, CUSTOMER SATISFACTION, AND FIRM PERFORMANCE: THE MODERATING ROLE OF EMPLOYEE EMPOWERMENT. *Business: Theory and Practice*, 23(2), 357–364.
<https://doi.org/10.3846/btp.2022.15316>
- Musaddad Izi. (2021). *ANALISIS KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. ANEKA USAHA TANGGAMUS JAYA LAMPUNG*. INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA.
- Narwadan, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Afektif terhadap Kinerja Karyawan. In *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI* (Vol. 1, Issue 2).
- Ni Kadek Rika Putri Rahayu, I. W. W. I. G. N. B. G. (2022). Jurnal Emas. *Jurnal Emas*, 3, 227–236.
- Nugroho Bakti Cahya. (2022). *PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MUAMALAT INDONESIA Tbk. KANTOR CABANG PEMBANTU BLITAR*. INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI TULUNGAGUNG.
- Pusparani, M. (2021). *FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI (SUATU KAJIAN STUDI LITERATUR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA)*. 2(4). <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4>
- Rachmah Wahidah, N., Andhani, D., & Sunarto, A. (2022). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA

STAFF BIRO PEGAWAI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) RADEN INTAN LAMPUNG. In *UIN) RADEN INTAN LAMPUNG. SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business* (Vol. 5, Issue 1).

Rani Kurniasari. (2018). Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. In *Widya Cipta: Vol. II* (Issue 1).

Ratnawati, W., Setiawan, R., & Irawati, L. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Simetri Putra Perkasa. *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 8(2), 228–239.
<https://doi.org/10.31289/jkbm.v8i2.7321>

Ridho Arta Perdana, Y. (2019). PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA RUMAH TAHANAN NEGARA KELAS II B BATURAJA OKU. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, 17(2), 126–132.

Rofikho Vikha. (2022). *PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS di PT YUBI TECHNOLOGY)*. SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI INDONESIA JAKARTA.

Saniah Wardatus. (2018). *HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI MTS ISLAMIYAH SULUH MEDAN*. UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA M E D A N.

Sihombing Cristina Mega. (2022). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KNOWLEDGE SHARING TERHADAP KINERJA GURU DI SMA YADIKA BANDAR LAMPUNG*. Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.

Siti Noor Hidayati, A. E. (2017). ANALISIS FAKTOR MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIASI.

JURNAL MAKSIPRENEUR, VII(1).

Suliyanto. (2017). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*.

Tarigan, B., & Aria Aji Priyanto. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 20(1), 1–10.

<https://doi.org/10.22225/we.20.1.2890.1-10>

Tesa Nur Padilah, R. I. A. (2019). ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA DALAM ESTIMASI PRODUKTIVITAS TANAMAN PADI DI KABUPATEN KARAWANG. *FIBONACCI: Jurnal Pendidikan Matematika Dan Matematika*, 5, 117–128.