

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Teori**

##### **2.1.1 Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan suatu cara seorang pemimpin mempengaruhi karyawannya untuk bekerja sama secara produktif untuk mencapai tujuan bersama, Hasibuan (2016). Kepemimpinan dalam karyawan mengacu pada seseorang untuk memimpin, mengarahkan dan mengkoordinasikan tindakan di dalam suatu lingkungan kerja. Seorang pemimpin yang efektif dapat memotivasi karyawan, mengembangkan ketrampilan mereka dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kolaboratif. Pimpinan yang baik biasanya memiliki ketrampilan komunikasi yang baik, kemampuan memimpin dengan contoh dan kemampuan untuk mengambil keputusan yang baik dan cepat. Selain itu, pemimpin yang efektif juga mampu memahami kebutuhan karyawan serta mengevaluasi kinerja mereka secara objektif dan memberikan umpan balik yang membangun.

Dalam lingkungan kerja, kepemimpinan yang baik dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan, mengurangi tingkat absensi, memperbaiki moral karyawan dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memilih dan melatih karyawan yang memiliki potensi kepemimpinan yang baik, serta memberikan dukungan dan pelatihan yang diperlukan untuk membantu mereka mengembangkan ketrampilan kepemimpinan yang lebih baik lagi.

Oladipo *et.al.* (2013) mengatakan bahwa kepemimpinan yang mempunyai hubungan baik dengan karyawannya dapat memberikan efektifitas yang baik pada kinerja karyawan.

2.1.1.1. Indikator-Indikator yang mempengaruhi kepemimpinan  
Adapun indikator kepemimpinan menurut Wasiman (2018) yaitu

- a) Kemampuan mengambil keputusan artinya kemampuan seseorang untuk mengevaluasi situasi dan mempertimbangkan opsi yang ada untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
- b) Kemampuan motivasi artinya kemampuan seseorang untuk mendorong dirinya dan orang lain agar lebih bersemangat untuk mencapai hasil yang terbaik.
- c) Kemampuan komunikasi artinya kemampuan seseorang menyampaikan ide-ide, informasi secara jelas dan efektif kepada orang lain.
- d) Kemampuan mengendalikan bawahan artinya kemampuan pemimpin dalam membimbing, memberikan arahan, dan memotivasi untuk mencapai kinerja yang optimal.
- e) Tanggung jawab artinya melakukan tugas dan kewajibannya dengan sungguh-sungguh.
- f) Kemampuan mengendalikan emosional artinya kemampuan seseorang untuk mengatur respon emosional dalam berbagai situasi.

Sedangkan menurut Yukl (2021) indikator-indikator kepemimpinan sebagai berikut:

- a) Pembimbing
- b) Visioner
- c) Demokratis
- d) Afiliatif
- e) Komunikatif

2.1.1.2 Fungsi yang mempengaruhi kepemimpinan

Adapun fungsi yang mempengaruhi kepemimpinan menurut I Gusti Ngurah Gorda (2021), yaitu :

- a) Fungsi kepemimpinan sebagai innovator artinya pemimpin mampu mengemukakan berbagai inovasi dan sistem manajemen yang efektif untuk meningkatkan kinerja.
- b) Fungsi kepemimpinan sebagai komunikator artinya pemimpin mampu menyampaikan tujuan adanya komunikasi yang dilakukan

kepada seorang maupun sekelompok secara baik. Pemimpin harus bisa memahami setiap karyawannya.

- c) Fungsi kepemimpinan sebagai motivator artinya pemimpin mampu mendorong karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan tanggung jawab yang telah diberikan untuk mencapai tujuan perusahaan.
- d) Fungsi kepemimpinan sebagai kontroler (pengendali) artinya pemimpin mampu melakukan pengawasan terhadap aktivitas yang ada di perusahaan atau organisasi.

Sedangkan, menurut Veithzal Rivai (2022) menyatakan fungsi kepemimpinan yaitu :

- a) Fungsi instruksi
- b) Fungsi konsultasi
- c) Fungsi partisipasi
- d) Fungsi delegasi
- e) Fungsi pengendalian

#### 2.1.2. Insentif

Insentif ialah bentuk penghargaan secara finansial yang diberikan kepada seseorang sebagai imbalan atas pencapaian tertentu. Insentif biasanya diberikan sebagai upaya untuk memotivasi individu dalam mencapai tujuan tertentu dan mendorong untuk bekerja lebih produktif.

Insentif dapat berupa bonus, tunjangan dan kenaikan gaji pada karyawan. Bentuk insentif yang diberikan dapat bervariasi tergantung pada tujuan yang ingin dicapai. Insentif yang tepat dapat memotivasi karyawan karyawan untuk mencapai tjuan perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Jiwo Wungsu dan Hartanto Broto Harsono (2022) insentif ialah balas jasa kepada karyawan yang diberikan tergantung pada pencapain prestasi kerja karyawan. Menurut Panggabean (2023) insentif merupakan suatu penghargaan yang berupa uang dan diberikan kepada karyawan yang telah bekerja melampaui standar yang sudah ditetapkan.

##### 2.1.2.1 Indikator-Indikator yang mempengaruhi insentif

Adapun indikator-indikator yang mempengaruhi insentif menurut Mangkunegara (2023) yaitu :

- a) Kualitas kerja artinya tingkat keunggulan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.
- b) Kuantitas kerja artinya seberapa banyak seseorang menyelesaikan pekerjaannya.
- c) Tanggung jawab artinya kewajiban seseorang dalam memenuhi tugas-tugasnya.
- d) Sikap karyawan artinya respon emosional atas pekerjaan yang sedang ditekuni.

Sedangkan menurut Hasibuan (2021) indikator-indikator yang mempengaruhi insentif yaitu :

- a) Kinerja  
Pemberian insentif dengan jumlah yang besar ataupun kecil tergantung dari hasil yang dicapai pada waktu bekerja.
- b) Lama kerja  
Insentif diberikan kepada karyawan sesuai dengan lamanya karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.
- c) Keadilan dan kelayakan keadilan  
Pemberian insentif haruslah diberikan secara adil, sesuai dengan pengorbanan karyawan tersebut dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Semakin tinggi pengorbanan yang diberikan maka semakin tinggi juga insentif yang akan diberikan.
- d) Evaluasi jabatan  
Untuk menentukan nilai relatif jabatan dalam pemberian insentif

#### 2.1.2.2. Faktor – Faktor yang mempengaruhi insentif

Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi insentif menurut Siagian Sondang P. (2014), ( Evi & Tulus, 2022) yaitu :

- a) Tingkat upah dan gaji yang berlaku

- b) Tuntutan serikat kerja
- c) Produktivitas kerja karyawan
- d) Peraturan perundang - undangan

Sedangkan menurut Suwatno & Priansa (2019) faktor – faktor yang mempengaruhi insentif yaitu :

- a) Jabatan
- b) Prestasi kerja
- c) Laba perusahaan

### 2.1.3. Kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau prestasi yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah diemban. Kinerja karyawan dapat diukur melalui berbagai indikator kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, seperti produktivitas, kualitas kerja kecepatan dalam menyelesaikan tugas, inovasi dan kerjasama.

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam keberhasilan suatu perusahaan karena karyawan yang berkinerja baik akan memberikan kontribusi positif pada produktivitas dan efisiensi organisasi. Oleh karena itu, banyak perusahaan yang memberikan insentif atau penghargaan kepada karyawan yang berkinerja baik sebagai upaya memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan dapat melakukan berbagai upaya, seperti memberikan pelatihan dan pengembangan ketrampilan, memberikan umpan balik yang konstruktif, memfasilitasi Kerjasama antar tim dan memberikan penghargaan dan insentif yang sesuai.

Menurut Sedarmayanti (2022) kinerja karyawan merupakan pencapaian kerja seseorang yang ditunjukkan dengan hasil konkrit.

Menurut Nawawi (2022) kinerja karyawan merupakan suatu pencapaian yang ditujukan untuk mewujudkan tujuan perusahaan kedepannya.

#### 2.1.3.1. Indikator-Indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan

Adapun indikator-indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Prawirosentono (2018) yaitu :

- a) Efektifitas artinya kemampuan seseorang dalam mencapai tujuan yang diinginkan dengan optimal.
- b) Tanggung jawab artinya tugas dan kewajiban yang harus dilaksanakan dengan sungguh-sungguh.
- c) Disiplin artinya ketaatan seseorang terhadap peraturan yang berlaku.
- d) Inisiatif artinya kemampuan seseorang untuk memulai suatu Tindakan tanpa perlu adanya dorongan secara khusus.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2018) indikator-indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu

- a) Kualitas
- b) Kuantitas
- c) Pelaksanaan tugas
- d) Tanggung jawab

#### 2.1.3.2. Faktor – Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan

Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kuswadi (2020) antara lain :

- a) Kepuasan karyawan  
Faktor ini sangat penting agar terciptanya hasil kerja yang optimal.
- b) Kemampuan karyawan  
Kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu karyawan juga akan mempengaruhi bagaimana kinerja karyawan tersebut.

c) Kepemimpinan

Dalam hal ini kepemimpinan memiliki peranan penting dalam tercapainya tujuan yang sudah ditentukan.

d) Motivasi

Untuk mencapai keberhasilan dalam pengelolaan perusahaan pemimpin harus memberikan motivasi agar bekerja secara optimal.

e) Lingkungan kerja

Dengan adanya lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2019) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

a) Faktor individual

Kemampuan serta keahlian

b) Faktor psikologis

Kepribadian, sikap, persepsi dan motivasi

c) Faktor organisasi

Kepemimpinan, penghargaan dan sumber daya

#### 2.1.4 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan tingkat kepuasan seseorang dalam melakukan tugasnya. Kepuasan kerja juga sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Gibson (2023) adanya hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dengan kinerja. Kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk lebih baik lagi.

Menurut Samsudin (2015) kepuasan kerja merupakan penilaian seseorang atas pekerjaan yang sedang ditekuninya. Menurut Handoko (2022) kepuasan kerja merupakan kondisi emosional tentang menyenangkan atau tidaknya suatu pekerjaan tersebut.

#### 2.1.4.1. Indikator-Indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja

Adapun indikator-indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2022) yaitu :

- a) Kepuasan dengan pekerjaan artinya perasaan puas seseorang pada pekerjaan yang sesuai dengan minatnya.
- b) Kepuasan dengan imbalan artinya adanya kepuasan seseorang atas penghargaan yang mereka terima sesuai dengan hasil kerjanya.
- c) Kepuasan dengan pengawasan pimpinan artinya kepuasan seorang karyawan karena memiliki pemimpin yang mengawasi dan mendukung.
- d) Peluang promosi artinya adanya kesempatan bagi setiap individu untuk mendapatkan posisi yang lebih baik lagi dalam perusahaan tersebut.
- e) Kepuasan dengan rekan kerja artinya adanya kepuasan tiap individu karena memiliki rekan kerja yang membantu dan hubungan kerjasama yang baik antar individu maupun antar tim.

Sedangkan menurut Hasibuan (2017) indikator – indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

- a) Menyenangi pekerjaannya  
Dalam hal ini dapat diketahui bahwa karyawan mengerjakan segala sesuatunya dengan baik, karena adanya suatu tujuan yang harus dituju.
- b) Mencintai pekerjaannya  
Ketika karyawan mencintai pekerjaannya berarti karyawan tersebut menyadari bahwa pekerjaan tersebut sesuai dengan keinginannya.
- c) Disiplin kerja  
Perilaku karyawan yang ditunjukkan dengan kepatuhan, ketaatan, ketertiban, keteraturan dan kesetiaan.

d) Prestasi kerja

Hasil yang dicapai karyawan dalam menyelesaikan tugas – tugas dengan baik dan tepat waktu.

e) Moral kerja positif

Sifat yang ada dalam diri karyawan atau perusahaan untuk mencapai tujuan bersama.

2.1.4.2. Faktor – Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Adanya faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Gilmer (2015) sebagai berikut :

a) Kesempatan untuk maju

Adanya kesempatan untuk meningkatkan pengalaman dan kemampuan kerja selama bekerja.

b) Keamanan kerja

Keadaan yang aman memiliki pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja karyawan selama bekerja.

c) Gaji

Gaji juga tidak menentukan kepuasan karyawan dan tidak semua karyawan mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang didapatnya.

d) Manajemen kerja

Dengan adanya manajemen kerja yang baik seperti situasi yang stabil membuat karyawan bekerja secara nyaman.

e) Kondisi kerja

Terciptanya tempat kerja yang aman dan nyaman.

f) Komunikasi

Komunikasi yang baik dilakukan pemimpin seperti bersedia memahami dan menerima pendapat karyawannya.

Sedangkan menurut pendapat As'ad (2015) faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti berikut :

a) Faktor psikologis

Faktor yang berkaitan dengan kejiwaan karyawan seperti minat, ketentraman kerja, sikap kerja dan perasaan kerja.

b) Faktor fisik

Faktor yang berkaitan dengan fisik lingkungan kerja dengan fisik karyawan seperti jenis pekerjaan, waktu kerja dan kesehatan karyawan.

c) Faktor finansial

Faktor yang berkaitan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan seperti pemberian gaji, jaminan sosial, besarnya tunjangan dan fasilitas yang diberikan.

## 2.2 Tinjauan Peneliti Terdahulu

**Tabel 2. 1 Ringkasan Tinjauan Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Independen	Variabel Dependen	Hasil Penelitian
1.	Hasni, Noviantoro & Septianti (2020)	Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Win Acces Telecommunication Palembang dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening	Kepemimpinan dan kepuasan kerja	Kinerja karyawan	- Kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan - Kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan - Kepemimpinan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan

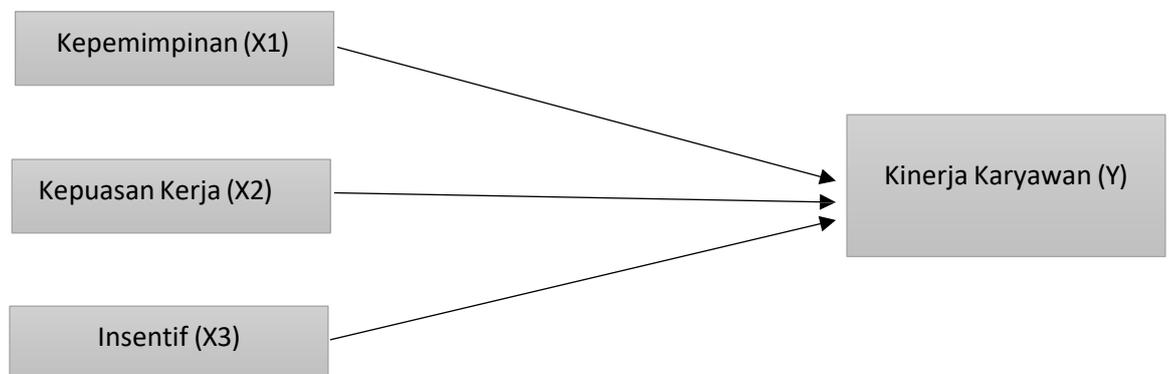
					- Variabel kepuasan kerja tidak terbukti berperan sebagai variabel intervening
2.	Wawo, Dammar & Fattah	Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan insentif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Lurah Limpomajang Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng	Kepemimpinan, motivasi dan insentif	Kinerja karyawan	Kepemimpinan, motivasi dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Saputra & Rosita	Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja personel pada Kantor Ditpolairud Polda Jambi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening	Kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja	Kinerja karyawan	- Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja - Kepuasan kerja, kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan

					<p>terhadap kinerja karyawan</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kepemimpinan dan motivasi secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja</li> </ul>
4.	Kafi, Arief & Soleha (2023)	<p>Pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada UD. DNL Kecamatan Banyuputih Kabupaten Situbondo</p>	Gaji, insentif dan kepuasan kerja	Kinerja karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gaji berpengaruh negative signifikan terhadap kepuasan kerja</li> <li>- Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</li> <li>- Gaji, insentif dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>- Gaji dan insentif berpengaruh positif dan</li> </ul>

					signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja
--	--	--	--	--	---

## 2.3 Model Konseptual Penelitian

**Gambar 2. 1 Model Konseptual Penelitian**



## 2.4 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis atau anggapan dasar merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya.

### 2.4.1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Kepemimpinan yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Seorang pemimpin sangatlah penting dalam organisasi, Hal ini terjadi karena seorang pemimpin yang efektif dapat memberikan arahan yang jelas dan memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja lebih baik. Kemudian dengan adanya hubungan baik antara pemimpin dan karyawan dapat meningkatkan efektifitas kinerja karyawan. Senada dengan pendapat Purwadi (2020) kepemimpinan merupakan seseorang yang menentukan strategi, membuat rencana dan menjadi seorang motivator kepada karyawannya sehingga menciptakan kinerja yang baik.

Kualitas seorang pemimpin menjadi faktor penentuan berhasil atau gagalnya organisasi tersebut. Terjadinya perubahan lingkungan yang mengharuskan organisasi untuk lebih perseptif untuk tetap bertahan dan berkembang, dalam proses menyesuaikan perubahan yang terjadi pada organisasi dan perubahan individu tidaklah mudah maka dari itu perubahan harus dimulai dari seorang pemimpin. Dengan ini pemimpin harus bisa menjadi penggerak yang mendorong perubahan organisasi menjadi berhasil. Dengan adanya kepemimpinan yang efektif organisasi dapat bertahan dalam menghadapi situasi yang tidak pasti di masa mendatang, seorang pemimpin juga harus mengetahui kemampuan dan kelemahan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut untuk memaksimalkan kinerja dan memecahkan masalah secara tepat. Dengan ini seorang pemimpin bertanggung jawab untuk membina dan mengarahkan karyawannya.

Kepemimpinan merupakan hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan organisasi. Kepemimpinan sangat dibutuhkan setiap manusia karena adanya keterbatasan pada diri seseorang. Maka dari itu memimpin dan dipimpin menjadi suatu kebutuhan pada organisasi. Ketika seorang pemimpin berhasil memimpin karyawannya dengan efektif, dan setiap karyawan akan menjadikan pemimpin tersebut panutan dalam organisasi. Handoko (2014) mengatakan bahwa kepemimpinan ialah kemampuan dalam mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan bersama. Menjadi seorang pemimpin harus mengoptimalkan diri untuk mengikuti setiap tren kepemimpinan yang ada, dengan begitu pemimpin dapat mencontoh kepemimpinan yang baik dari pemimpin – pemimpin lain dan memahami bahwa kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pendapat ini sejalan dengan Marpaung (2018) bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **H1 : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan**

#### 2.4.2. Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan

Insentif yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dapat terjadi karena dengan pemberian insentif yang baik dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai target yang telah ditetapkan. Insentif diberikan kepada setiap karyawan yang sudah melakukan pekerjaannya lebih efektif. Besar kecilnya insentif yang diberikan sangatlah berpengaruh terhadap kinerja karyawan, ketika seorang karyawan tidak menerima insentif sesuai dengan apa yang sudah dilakukannya dalam pekerjaan dapat mengurangi antusiasme seorang karyawan.

Insentif merupakan pemberian pendapatan atau upah diluar gaji yang sudah ditentukan. Insentif juga dapat dikatakan sebagai upah balas jasa untuk karyawan yang sudah melakukan kinerjanya melampaui standar yang sudah ditentukan. Sependapat dengan Sopiah dan Sangadji (2018) insentif merupakan hasil yang diberikan secara langsung kepada karyawan atas kinerja yang melampaui standar yang sudah ditetapkan. Dengan adanya pemberian insentif dapat membantu karyawan dalam memenuhi kebutuhannya sendiri dan keluarga.

Pemberian insentif dapat digunakan sebagai strategi dalam memajukan produktifitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan, serta mempertahankan karyawan yang mempunyai prestasi agar tetap bekerja pada perusahaan tersebut. Insentif dapat diberikan berupa gaji atau upah, komisi dan bonus kemudian pemberian insentif tidak selalu secara finansial, insentif juga dapat diberikan dengan pujian, penghargaan ataupun piagam-piagam. Insentif dan kinerja mempunyai keterkaitan, karena adanya suatu fenomena pada perusahaan tentang penurunan kinerja karyawan yang disebabkan ketidakpuasan pemberiaan insentif. Besar kecilnya pemberian insentif akan berdampak pada peningkatan ataupun penurunan kinerja karyawan. Hal ini sangat diwajarkan karena semakin besarnya kebutuhan hidup yang harus dipenuhi sehingga membuat karyawan menuntut untuk memberikan insentif dengan adil, dengan begitu karyawan dapat lebih meningkatkan kinerjanya. Insentif dapat dikatakan sebagai kontribusi dalam kinerja karyawan. Pendapat ini sejalan dengan Anwar (2021) yang mengatakan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **H2 : Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan**

### **2.4.3. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan**

Kepuasan kerja dapat meningkatkan prestasi karyawan pada suatu perusahaan. Kepuasan kerja ialah bentuk dari perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya, tentang keadaan ataupun kekerabatan dengan rekan kerja. Oleh karena itu kepuasan kerja menjadi aspek yang penting dan setiap karyawan harus memilikinya agar tercapainya tujuan yang sudah ditetapkan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya mereka akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan, atau segala sesuatu yang diberikan kepadanya. Tetapi ketika karyawan merasa tidak adanya kepuasan dalam pekerjaannya karyawan akan bermalas-malasan sehingga berdampak buruk pada organisasi ataupun perusahaan.

Ketika aspek – aspek dalam pekerjaan semakin banyak dan sesuai dengan keinginan individu ataupun karyawan maka tingkat

kepuasan yang dirasakan akan semakin tinggi. Segala apapun yang diberikan perusahaan kepada karyawannya dapat mempengaruhi tingkat kepuasan yang dapat dilihat dari sikap yang ditunjukkan terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti dan menjalankan aturan yang ada, memenuhi standart kinerja.

Menurut Robins (2015) bahwa kepuasan kerja sebagai sikap yang umum pada pekerjaan para karyawan, adanya ganjaran yang harus di terima para karyawan dan juga adanya imbalan yang harus di terima. Pendapat ini sejalan dengan Putu (2021) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**H3 : kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan**