

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu instansi maupun organisasi memiliki visi dan misi berbeda-beda tergantung pada tujuan organisasi dan terdapat berbagai upaya serta strategi guna tercapainya visi dan misi serta tujuan yang telah ditetapkan tersebut. Dalam organisasi tidak terlepas dari 6 unsur-unsur manajemen yaitu Man (sumber daya manusia), Money (uang), Materials (bahan baku), Machines (peralatan), Method (metode), Market (pasar) keenam unsur ini nantinya akan dikelola secara efektif dan efisien guna tercapainya visi dan misi organisasi.

Setiap organisasi selalu berusaha untuk mencapai tujuannya, sehingga, mereka harus berkonsentrasi pada beberapa aspek. Salah satunya aspek yang memegang peranan penting didalam organisasi adalah sumber daya manusia (SDM). Menurut Usman dalam Muhammad (2017) sumber daya manusia merupakan aset utama (ultimate resources) suatu organisasi, masa depan dan kelestarian suatu organisasi tergantung pada pengetahuan, keterampilan, kompetensi dan sinergi antara sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi. Artinya kesuksesan dapat dicapai dengan mengelola sumber daya manusia sebaik-baiknya, karena sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu keunggulan yang dimiliki oleh suatu perusahaan untuk mencapai tujuan, salah satunya adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah penting karena apabila

kinerja karyawannya kurang baik, maka dapat dipastikan perusahaan tidak akan mampu bersaing dengan perusahaan lain (Saputra dalam Putu, dkk 2014).

Menurut Mathis dan Jackson (2011) Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam mengemban pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (2014) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kasmir (2016) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang dalam suatu periode tertentu. Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkanb buktinya secara konkrit dan dapat diukur (Sedarmayanti, 2011). Kinerja yang baik dapat dilihat pada pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh karyawan. Jika seorang bekerja dengan baik dan bekerja sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan maka tujuan dapat tercapai.

Menurut Luthans (2006) faktor yang digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya motivasi dan kepuasan. Pertama adalah kepuasan, Organisasi perlu memperhatikan tingkat kepuasan karyawan karena karyawan yang terpuaskan cenderung lebih efektif daripada perusahaan dengan karyawan yang tak terpuaskan. Oleh karena itu perusahaan penting untuk memperhatikan dan menjaga tingkat kepuasan karyawan. Menurut Robbins (2015) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap umum terhadap ganjaran yang diterima pekerja dengan

banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima, sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pada prinsipnya selalu mengharapkan karyawannya bekerja secara optimal agar dapat meningkatkan keuntungan dan membantu mempercepat pencapaian tujuan dari organisasi. Sedangkan Sinambela (2016) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai tingkatan efeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dalam situasi pekerjaan, kepuasan kerja berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya.

Dessler dalam Handoko dan Ayu (2013) mengemukakan ada perbedaan antara karyawan yang memiliki kepuasan kerja dengan yang tidak. Suwatno dalam Rizka, dkk (2017) mengatakan ketika karyawan memiliki kepuasan kerja, karyawan cenderung jarang absen, memberikan kontribusi positif, dan mau tinggal lebih lama di dalam organisasi. Sedangkan pendapat Robbins dalam Rizka, dkk (2017) mengatakan karyawan yang bahagia menyebabkan karyawan lebih produktif.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi. Motivasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Organisasi perlu memperhatikan mengenai bagaimana cara untuk menjaga dan mengelola motivasi para pegawai dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan perusahaan. Sangat penting untuk menjaga motivasi karyawan karena motivasi itu sendiri merupakan motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Orang tidak akan melakukan sesuatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut.

Motivasi Robbins (2003) adalah proses yang menyebabkan intensitas (intensity), arah (direction), dan usaha terus menerus (persistence) individu mencapai tujuan. Menurut Robbins dan Couter dalam Priansa (2014) menyatakan bahwa motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Menurut Malayu S.P (2012) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Didalam organisasi memerlukan pengetahuan dan informasi yang baik berhubungan dengan motivasi. Yang mana motivasi adalah salah satu faktor kunci untuk bekerja dan mencapai kinerja yang baik. Gibson dalam pasalong dalam Irham (2018) menyatakan kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu, organisasi harus senantiasa berusaha untuk mempertahankan dan meningkatkan motivasi karena dengan adanya motivasi akan membuat karyawan memiliki semangat dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan organisasi sehingga mendorong dan membangun suatu kinerja. Motivasi sendiri menyangkut keinginan dan kebutuhan pegawai dengan terpenuhinya keinginan dan kebutuhan tersebut maka motivasi karyawan akan meningkat yang akan berdampak pada kemajuan organisasi. Namun, sebaliknya motivasi yang tidak selaras atau bahkan terjadinya hambatan akan menyebabkan labilnya organisasi dan sangat berbahaya bagi kelangsungan hidup organisasi.

Berdasarkan uraian diatas kepuasan kerja dan motivasi merupakan variabel penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. objek penelitian ini dilakukan pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Batanghari. Organisasi ini dibentuk berdasarkan peraturan Bupati Klabupaten Batanghari Nomor 11 tahun 2008 dan perubahan peraturan Bupati Nomor 31 Tahun 2018 tentang pembentukan dan susunan organisasi Sekretariat DPRD Kabupaten Batanghari.

Data mengenai target Sekretariat DPRD Kabupaten Batanghari dapat dilihat pada tabel LAKIP tahun 2019 berikut :

Tabel 1.1
Data Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (LAKIP) pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Batanghari

Program Kegiatan	Target	Realisasi	Capaian kinerja
Penyediaan jasa tenaga pendukung administrasi/teknis perkantoran	100	100	100
Penyediaan jasa pengamanan kantor	5	5	100
Penyediaan dokumentasi	12	12	100
Peningkatan sarana dan prasarana aparatur	100	92	92
Pengadaan kendaraan dinas jabatan	3	3	100
Pengadaan peralatan rumah jabatan/dinas	1	1	100
Pembangunan Gedung kantor	1	1	100
Pemeliharaan rutin/berkala Gedung kantor	1	1	100
Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional	32	12	38
Pemeliharaan rutin/berkala perlengkapan Gedung kantor	1	1	100
Rehabilitasi sedang/berat rumah jabatan	1	1	100
Rehabilitasi sedang/berat gedungkantor	1	1	100
Pengadaan kendaraan dinas/operasional	3	3	100
RATA-RATA			94,61

Sumber: Laporan Akuntabilitas Sekretariat DPRD Kabupaten Batanghari Tahun 2019

Laporan kinerja instansi pemerintah sekretariat DPRD Kabupaten Batanghari tahun 2019 disusun sebagai bentuk pertanggung jawaban pelaksanaan kinerja pemerintah daerah tahun 2020.

Dari tabel di atas LAKIP Instansi pemerintah Sekretariat DPRD Kabupaten Batanghari, capaian realisasi kinerja yang dihasilkan oleh instansi tersebut rata-ratanya sebesar 94,61% yang mana berdasarkan keputusan LAN Nomor 239/IX/2003 tentang perbaikan pedoman penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah menyatakan persentase pencapaian kinerja memiliki pengukuran 85% - 100% sangat berhasil, 70% - 85% berhasil, 55% - 70% cukup berhasil, <50% kurang berhasil, yang berarti rata-rata LAKIP pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Batanghari memiliki nilai rata-rata sebesar 94,61% yang mana berada pada rentang 85-100% artinya sangat berhasil jadi bias dikatakan kinerja sudah optimal. Namun jika diperhatikan lagi pada tabel diatas menunjukkan bahwa masih terdapat program kegiatan yang persentasenya sebesar 38% yang mana jika dilihat kembali pada keputusan LAN Nomor 239/IX/2003 <50% kurang berhasil ini menunjukkan bahwa masih belum optimalnya kinerja dari pegawai meskipun hasil rata-rata memang berhasil tetapi itu hanya menggambarkan kinerja organisasi belum menggambarkan bagaimana kinerja pegawai secara individu.

Menurut Mathis dan Jackson (2011) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam mengemban pekerjaannya. untuk mengukur kinerja dapat dilakukan dengan melihat dimensi-dimensi kinerja karyawan, kriteria dimensi kinerja menurut Robert L Mathis dan Jhon H. Jackson (2011) adalah Kuantitas, Kualitas, Ketepatan, Kehadiran, Kemampuan bekerja sama.

Berdasarkan dimensi yang dikemukakan Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson untuk menilai secara individu kinerja peneliti mencoba melakukan survey pada tanggal 15 Desember 2020, dengan meminta Kepala bagian di kantor Sekretariat DPRD untuk mengisi kuesioner awal dalam menilai kinerja pegawai agar dapat melihat kinerja pegawai baik atau tidak untuk menilai 10 orang pegawainya. Hasil ini terlihat pada setiap item yang dinyatakan pada tabel berikut:

Tabel 1.2
Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Batanghari

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Pekerjaan yang pegawai hasilkan sesuai dengan tugas yang telah ditetapkan	0	3	2	2	3
2	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti	0	4	2	2	2
3	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan	0	4	2	2	2
4	Pegawai menaati jam kerja yang berlaku	0	3	3	2	2
5	Pegawai berhubungan baik sesama rekan kerja	0	3	4	2	1
Jumlah		0	20	14	13	10
Persentase(%)			35,08	24,56	22,80	17,56

Sumber: Kepala Bagian Sekretariat DPRD Kabupaten Batanghari Tahun 2020

Pada hasil survey pada tabel 1.2 bahwa data seperti yang diatas mengenai Kuantitas, Kualitas, Ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan bekerja sama respon kepala bagian sekretariat DPRD Kabupaten Batanghari menyatakan hasil survey tersebut menunjukkan pegawai menjawab setuju atas pertanyaan yang dikemukakan oleh penulis dengan skor 22,80%. Namun sebaliknya pegawai ada pegawai yang menjawab tidak setuju atas pertanyaan yang dikemukakan oleh

penulis dengan skor 35,08% angka ini menunjukkan bahwa masih banyak pegawai yang kinerjanya belum optimal.

Pembahasan kinerja tidak dapat lepas dari kepuasan kerja, secara teori dikemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Dalam konteks ini peneliti tertarik dengan kepuasan kerja. Menurut Luthans (2011) kepuasan kerja dapat mempengaruhi tingkat absensi. Data mengenai tingkat Absensi pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Batanghari dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.3
Rekapitulasi Absensi Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten
Batanghari Tahun 2020

Bulan	Hari Kerja (hari)	Jumlah Pegawai (orang)	Jumlah Hari Kerja	Absensi			Jumlah Absensi	Presentase absensi
				S	I	A		
Januari	21	43	1.197	4	3	2	9	0,75%
Februari	20	43	1.140	4	2	2	8	0,70%
Maret	22	43	1.254	3	4	2	9	0,71%
April	18	43	1.026	5	4	3	12	1,16%
Mei	20	43	1.140	4	5	4	13	1,14%
Juni	15	43	855	3	6	4	12	1,40%
Juli	21	43	1.197	2	5	4	11	0,91%
Agustus	21	43	1.197	4	3	3	10	0,83%
September	19	43	1.083	5	3	0	8	0,73%
Oktober	22	43	1.254	4	4	5	13	1,03%
November	22	43	1.254	2	4	3	9	0,71%
Desember	15	43	855	6	5	2	13	1,5%

Sumber : Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Batanghari

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat dari perbulan absensi pada tahun 2020 cenderung tinggi. Peningkatan yang paling tinggi terjadi pada bulan

Desember yaitu 1,5%. Ini menunjukkan bahwa di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Batanghari pegawai masih ada yang kurang taat pada hari kerja.

Robbins (2015) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya, yakni selisih antara banyaknya penghasilan yang diterima seorang pegawai dan banyaknya pekerjaan yang mereka kerjakan atas apa yang seharusnya mereka terima. untuk mengukur kepuasan kerja karyawan dapat dilakukan dengan melihat dimensi-dimensi kepuasan kerja karyawan, kriteria dimensi kinerja menurut Pengukuran kinerja menurut Robinson (2015) adalah Pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi jabatan, kondisi kerja, rekan kerja, pengawasan dan penyeliaan.

Berdasarkan dimensi yang dikemukakan Robinson untuk menilai secara individu kepuasan kerja pegawai mencoba melakukan survey pada tanggal 15 Desember 2020, dengan meminta pegawai di kantor Sekretariat DPRD untuk mengisi kuesioner awal dalam menilai kepuasan kerja pegawai agar dapat melihat kepuasan kerja pegawai untuk menilai 10 orang pegawainya. Hasil ini terlihat pada setiap item yang dinyatakan pada tabel berikut :

Tabel 1.4
Kepuasan kerja pada Sekretariat DPRD Kabupaten Batanghari

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan bidang keahlian	0	3	2	2	3
2	Gaji yang diterima sesuai dengan apa yang dilakukan	0	2	4	2	2
3	Saya memiliki peluang untuk naik jabatan	0	4	2	3	1
4	Organisasi memiliki sarana dan prasarana yang memadai dalam bekerja	0	4	3	1	2

5	Pegawai memiliki rekan kerja yang memotivasi	0	3	2	3	2
6	Pimpinan rutin melakukan pengawasan	0	3	3	3	1
Jumlah		0	19	16	14	11
Persentase(%)		0	31,66	26,66	23,33	18,35

Sumber: Kepala Bagian Sekretariat DPRD Kabupaten Batanghari Tahun 2020

Pada hasil survey pada tabel 1.3 bahwa data seperti yang diatas mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi jabatan, kondisi kerja, rekan kerja, pengawasan dan penyeliaan respon pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Batanghari menyatakan hasil survey tersebut menunjukkan pegawai menjawab setuju atas pertanyaan yang dikemukakan oleh penulis dengan skor 23,33%. Namun sebaliknya pegawai ada pegawai yang menjawab tidak setuju atas pertanyaan yang dikemukakan oleh penulis dengan skor 31,66% angka ini menunjukkan bahwa masih banyak pegawai yang belum puas.

Terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi. Robbins (2003) Motivasi adalah proses yang menyebabkan intensitas (intensity), arah (direction), dan usaha terus menerus (persistence) individu mencapai tujuan. untuk mengukur motivasi dapat dilakukan dengan melihat dimensi-dimensi motivasi yaitu kebutuhan akan prestasi, Kebutuhan akan kekuasaan, dan Kebutuhan akan afiliasi.

Untuk menilai secara individu motivasi peneliti mencoba melakukan survey pada tanggal 15 Maret 2021, dengan meminta pegawai di kantor Sekretariat DPRD untuk mengisi kuesioner awal dalam menilai motivasi pegawai agar dapat melihat motivasi pegawai baik atau tidak untuk menilai 10 orang pegawainya. Hasil ini terlihat pada setiap item yang dinyatakan pada tabel berikut:

Tabel 1.5
Motivasi Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Batanghari

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saudara selalu dapat penghargaan dari pemimpin atas prestasi kerja yang saudara capai	0	3	3	3	1
2	Kekuasaan yang saudara raih dapat menambah semangat dalam bekerja	0	4	4	1	1
3	Saudara memiliki hubungan baik dengan rekan kerja dan lingkungan perusahaan	0	6	2	1	1
Jumlah		0	13	8	5	3
		0	44,82	27,58	17,24	10,34

Sumber: Kepala Bagian Sekretariat DPRD Kabupaten Batanghari Tahun 2020

Pada hasil survey pada tabel 1.3 bahwa data seperti yang diatas mengenai kebutuhan akan Prestasi, Kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan akan afiliasi respon pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Batanghari menyatakan hasil survey tersebut menunjukkan pegawai menjawab setuju atas pertanyaan yang dikemukakan oleh penulis dengan skor 17,24%. Namun sebaliknya pegawai ada pegawai yang menjawab tidak setuju atas pertanyaan yang dikemukakan oleh penulis dengan skor 44,82% angka ini menunjukkan bahwa masih banyak pegawai yang memiliki motivasi yang rendah.

Kepuasan kerja dan motivasi memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Mempertimbangkan hal ini penulis berpendapat bahwa kepuasan kerja dan motivasi termasuk komponen yang mempengaruhi kinerja pegawai. Adapun yang melatarbelakangi pemikiran tersebut dikarenakan kepuasan kerja dan motivasi yang tinggi akan membuat kinerja menjadi meningkat. Berdasarkan pandangan-pandangan dan fakta-fakta di atas maka dari

itu penulis tertarik untuk mengkaji lebih lanjut mengenai kinerja pegawai di Kantor ini dengan judul ***“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Batanghari”***

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, masalah kinerja sangat penting, karena kinerja pegawai berkaitan erat dengan kinerja organisasi, kinerja organisasi dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan dan motivasi.

Pada laporan kerja akhir tahun yang dituangkan dalam bentuk Laporan Kinerja Instansi Pemerintah secara keseluruhan telah mencapai 94,61% artinya kinerja pada kantor ini dapat dikategorikan optimal tetapi masih terdapat kegiatan yang belum dikategorikan optimal. Kinerja organisasi ini berkaitan erat dengan kinerja pegawai. Sehingga pada tahun 2020 dilakukan survey awal kinerja individu karyawan untuk menilai 10 orang karyawan hasil survey ini menunjukkan 22,80% pegawai menjawab setuju sedangkan 35,08 karyawan menjawab tidak setuju artinya kinerja karyawan disini belum optimal. Hal ini diduga disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya yaitu kepuasan kerja dan motivasi. Karena dalam meningkatkan kinerja pegawai variabel kepuasan kerja dan motivasi memegang peranan penting baik itu bagi individu maupun organisasi. Artinya, apabila seorang pegawai memiliki kepuasan kerja yang terpenuhi akan membangun motivasi kerja yang kuat sehingga sangat penting untuk perbaikan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil observasi awal kepuasan kerja terlihat belum optimal dengan menunjukkan 23,33% karyawan menjawab

setuju sedangkan 31,66% karyawan menjawab tidak setuju, sementara untuk hasil survei awal motivasi terlihat bahwa motivasi belum optimal dengan menunjukkan 17,24 pegawai menjawab setuju sedangkan 44,82 karyawan menjawab tidak setuju.

Dari uraian diatas maka yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Batanghari”. Sehubungan dengan hal tersebut maka rumusan masalah yang diajukan pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimana gambaran Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Batanghari ?
2. Bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Batanghari ?
3. Bagaimana Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Batanghari ?
4. Bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Batanghari ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Melihat gambaran Kepuasan Kerja, Motivasi dan Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Batanghari

2. Melihat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Batanghari
3. Melihat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Batanghari
4. Melihat pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Batanghari.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi pihak-pihak terkait, sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Memberikan pengujian dan pengetahuan teori mengenai adanya pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada instansi tersebut sehingga suatu instansi lain dapat mempelajari dan memperdalam lagi ilmu yang diperoleh.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi Sekretariat DPRD Kabupaten Batanghari dalam masalah kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai.