

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KETERLIBATAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. PEGADAIAN CABANG PALOPO**

Yutri Marhayani¹⁾ Indra Kusdianto²⁾ Muhammad Halim³⁾

Intisari : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Cabang Palopo. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode Kuantitatif dengan mengambil sampel karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Palopo. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Palopo. Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract : This study aims to determine the effect of job satisfaction and job involvement on employee performance at PT. Pegadaian Cabang Palopo. This research was conducted using the quantitative method by taking samples of employees at PT. Pegadaian Cabang Palopo. The results showed that Job Satisfaction and Job Involvement had a significant partial effect on Employee Performance at PT. Pegadaian Cabang Palopo. Keywords: Job Satisfaction, Job Involvement, Employee Performance.

Pendahuluan

Latar Belakang

Karyawan merupakan aset yang paling bernilai bagi organisasi. Karyawan merupakan kekayaan utama suatu organisasi, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas organisasi tidak akan terjadi. Karyawan merupakan sumber energi, tenaga, dan kekuatan (power) yang diperlukan untuk menciptakan aktivitas, kegiatan, dan tindakan. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikannya. Karyawan merupakan orang yang memberikan tenaga, waktu, bakat, usaha, dan kreatifitas pada perusahaan. Oleh karena itu karyawan dituntut untuk memiliki skill terampil, kemampuan berpikir dan analisa yang baik, serta kreatif di bidangnya masing-masing untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai organisasi. Arianty (2016) Sumber daya manusia adalah sumber daya yang mempunyai akal dan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan serta karya yang dapat dihasilkan untuk perusahaan. Semua hal tersebut berpengaruh pada perusahaan untuk mencapai tujuan. Walaupun teknologi, perkembangan informasi, modal dan bahan yang diolah mencukupi, apabila tanpa sumber daya manusia, perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia adalah proses menangani berbagai masalah yang berhubungan dengan karyawan, pegawai buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya yang bertujuan agar kegiatan organisasi dapat tercapai sesuai dengan yang telah direncanakan. Pengelolaan sumber daya manusia inilah diperlukan manajemen yang mampu mengelola

sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien (Jufrizen, 2015). Peran Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi adalah sangat dominan. Karena merupakan motor penggerak paling utama di dalam suatu organisasi. Dengan demikian perhatian serius terhadap pengelolaan SDM adalah salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi yang mutlak diperlukan. Pandangan terhadap SDM tidak hanya dapat dilihat secara individu saja, melainkan juga secara kelompok dalam lingkungan organisasi, hal tersebut dikarenakan sikap dan perilaku manusia mempunyai sifat dan karakteristik yang berbeda, baik secara individu maupun antar kelompok dalam unit organisasi (Sari, 2017).

PT. Pegadaian Cabang Palopo menyediakan berbagai layanan terkait dengan produk-produk PT Pegadaian. Layanan produk PT Pegadaian yang tersedia mulai dari investasi emas pegadaian, cek harga emas pegadaian, tabungan emas, pendaftaran pegadaian digital atau pegadaian online, Kredit Cepat Aman (KCA) pegadaian, pegadaian syariah dan lainnya. Pada kantor ini juga nasabah bisa mengajukan pinjam uang atau kredit dengan jaminan mulai dari surat BPKB kendaraan motor atau mobil, surat tanah dan lainnya. Proses pegadaian terjamin. Berdasarkan uraian dan latar belakang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Cabang Palopo”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka dapat ditarik rumusan masalah pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh

terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Palopo?

2. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Palopo?

Tinjauan Pustaka

Kepuasan Kerja

(Sinambela, 2018) Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri. Apabila pegawai bergabung dalam suatu organisasi, ia membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat, dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, jadi kepuasan juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis, dan motivasi. (Bismala, 2017) Kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan adalah cermin dari perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut (Tegar, 2019) Kepuasan kerja adalah suatu kondisi psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pegawai/karyawan di dalam suatu lingkungan pekerjaan atas peranannya dan kebutuhannya terpenuhi dengan baik.

Indikator-indikator kepuasan kerja menurut (Tegar, 2019,) adalah:

1. Menyenangi pekerjaannya Karyawan sadar akan memilih pekerjaan yang diambil dan karyawan mengerjakan tugas nya dengan baik.
2. Mencintai pekerjaannya Karyawan bukan hanya menyukai pekerjaannya, tapi karyawan juga

sadar bahwa pekerjaan tersebut sesuai dengan keinginannya.

3. Moral kerja yang positif Seberapa baik sikap atau komunikasi antar individu satu sama lainnya.

4. Disiplin kerja Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, dan kesetiaan karyawan terhadap (dengan) tempat bekerjanya.

5. Prestasi kerja Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan bekerja.

Keterlibatan Kerja

(Dewi & Pristiyono, 2016) Keterlibatan kerja merupakan tingkat di mana seseorang mengaitkan dirinya ke pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya dan menganggap kinerjanya penting bagi nilai dirinya. (Fathurrohman, 2018) Keterlibatan kerja adalah tingkatan bagi setiap seseorang untuk melibatkan diri mereka sendiri dalam pekerjaannya, dengan berpartisipasi aktif, pengambilan keputusan, memihak pekerjaan, menyumbangkan ide dan menaati peraturan. (Tarman & Ruski, 2019) Keterlibatan kerja adalah partisipasi aktif karyawan yang dilakukan dengan standar dalam pekerjaannya, dengan menyadari bahwa pekerjaannya itu penting untuk harga diri karyawan itu, dan menganggap bahwa pekerjaannya itu sebagai pusat kepentingan hidupnya. Keterlibatan kerja juga merupakan bentuk motif intrinsic yang berhubungan dengan pencapaian kinerja pekerjaan. Berdasarkan uraian dari pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja adalah intensitas di mana individu terlibat secara aktif terhadap

pekerjaannya, mengidentifikasi diri secara psikologi terhadap pekerjaannya, serta menyadari bahwa prestasi kerjanya merupakan hal yang penting bagi harga dirinya.

Indikator-indikator keterlibatan kerja menurut (Irawan et al, 2017) adalah:

1. Aktif keterlibatan dalam pekerjaan Aktif keterlibatan dalam pekerjaan, bila seseorang di beri kesempatan yang sebesar-besarnya dalam menunjukkan ide-ide yang dimilikinya, membuat suatu keputusan yang bermanfaat bagi kemajuan perusahaan nya, kesempatan untuk belajar, sehingga aktif keterlibatan pekerjaan akan mempengaruhi hasil kerja yang memuaskan.
2. Menunjukkan pekerjaan sebagai yang utama Menunjukkan pekerjaan sebagai yang utama, keterlibatan kerja akan muncul bila pekerjaan yang dirasakan sebagai sumber utama terhadap harapan individu.
3. Melihat pekerjaannya sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri Melihat pekerjaannya sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri, seberapa jauh kinerja individu mempengaruhi harga dirinya. Usaha kerja seseorang akan terlihat seberapa jauh pekerjaan terlibat akan menganggap penting pekerjaan tersebut bagi harga dirinya.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan prestasi kerja yang dicapai oleh seorang karyawan yang berasal dari kata job performance. Pengertian kinerja adalah pencapaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas dari tanggung jawab yang diperoleh dan dilaksanakan oleh seorang karyawan (Sutrisno, 2017). (Faisal, 2018) kinerja adalah suatu tampilan secara utuh dari hasil atau prestasi karyawan yang dimulai dari proses input maupun output dan dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan yang sudah

ditetapkan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki selama periode waktu tertentu. (Nawawi, 2017) Keberhasilan dan kesuksesan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan, untuk itu perusahaan pasti akan menuntut karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam organisasi atau perusahaan. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi yang mana keduanya mempunyai keterkaitan erat. Pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian seorang karyawan melihat hasil kerjanya dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab secara maksimal yang sesuai dengan variabel-variabel pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan selama periode waktu tertentu.

Indikator kinerja bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kualitas kinerja karyawan pada perusahaan, maka dibutuhkan dimensi kinerja untuk diukur dengan indikator-indikator yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Adapun indikator kinerja karyawan menurut (Sudarmanto, 2018) yang digunakan untuk menentukan kinerja seorang karyawan menurut Bernadin adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Pekerjaan (Quality Of Work) Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu hasil pekerjaan yang dilaksanakan oleh seorang karyawan pyang dapat dilihat dari segi ketaatan, ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan.
2. Kuantitas Pekerjaan (Quantity Of Work) Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan yang dilihat dari kemampuan

karyawan didalam mencapai target atau hasil kerja.

3. Pengetahuan Pekerjaan (Job Knowledge)

Merupakan penempatan kerja karyawan sesuai dengan pendidikan dan keahlian seorang karyawan. Hal ini ditinjau dari kemampuan karyawan dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka kerjakan diperusahaan.

4. Inisiatif (Initiative) Merupakan kemampuan karyawan dalam mengambil langkah yang tepat dan mengambil solusi dalam menghadapi kesulitan, kemampuan melakukan sesuatu pekerjaan dengan mandiri, kemampuan untuk mengambil langkah pertama tanpa harus diingatkan.

5. Kerjasama Tim (Teamwork) Merupakan sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan suatu pekerjaan bersama rekan kerjanya. Kerjasama tidak hanya sebatas kerjasama antar sesama karyawan saja, tetapi juga kerjasama antar pimpinan perusahaan dengan terjalin suatu hubungan yang baik dan timbal balik yang saling menguntungkan.

Metode Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan Kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015:14) bahwa pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan pengambilan sampel secara random dengan pengumpulan data menggunakan instrumen, analisis data bersifat statistik. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif. Definisi metode penelitian deskriptif menurut Sugiyono (2016: 11) adalah: “penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa

membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain.”

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pegadaian Cabang Palopo sebanyak 40 orang.

Sampel

Sugiyono (2017: 61) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Sampel yang digunakan adalah karyawan yang bekerja pada PT. Pegadaian Cabang Palopo. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling yaitu teknik pengambilan sampel di mana peneliti mengandalkan penilaiannya sendiri ketika memilih anggota populasi untuk berpartisipasi dalam penelitian. Sampel jenuh digunakan apabila populasi penelitian kurang dari 50 orang.

Uji Regresi Linier Berganda

Regresi Linear Berganda Analisis regresi linear berganda adalah digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu Kepuasan Kerja (X1) dan Keterlibatan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Pegadaian Cabang Palopo. Adapun rumus regresi linear berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2008):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan
a : Nilai Konstan
b1, b2 : Koefisien regresi
X1 : Kepuasan Kerja
X2 : Keterlibatan Kerja

Hasil Penelitian dan Pembahasan

PT Pegadaian (Persero), pemilik brand (merk) Pegadaian adalah perusahaan BUMN yang dibuka pertama kali di Sukabumi pada tanggal 1 April 1901. Sampai dengan Agustus 2020 PT Pegadaian telah mempunyai outlet sebanyak 4.100 yang tersebar di seluruh Indonesia. Produk dan layanan Pegadaian juga dapat diakses di lebih 11.000 agen. Pegadaian juga telah mengembangkan layanan secara elektronik dengan aplikasi Pegadaian Digital yang dapat diunduh di Playstore atau App Store.

Selain jaringan pelayanan yang luas, keunggulan Pegadaian lainnya adalah kecepatan dalam pelayanan dengan menerapkan standar waktu layanan maksimal 15 menit serta keamanan optimal dengan sistem pengamanan fisik dan lokasi usaha (Sispamfilu). Untuk mengantisipasi berbagai risiko, Pegadaian juga bekerja sama dengan berbagai perusahaan asuransi. Produk-produk Pegadaian juga beraneka ragam. Bisnis utama Pegadaian adalah pemberian pinjaman dengan jaminan barang bergerak baik secara konvensional maupun syariah. Sedangkan bisnis pendukungnya meliputi pembiayaan usaha mikro, cicilan dan tabungan emas, cicilan kendaraan bermotor, pembiayaan haji dan wisata syariah, serta beraneka jasa lain seperti pengiriman uang, multi pembayaran online, jasa taksiran, jasa titipan, sertifikasi batu permata, dan safe deposit box.

Dalam mengelola bisnis, Pegadaian selalu mengimplementasikan prinsip-prinsip Tata Kelola

Perusahaan yang Baik (GCG) yang menjunjung tinggi nilai-nilai transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, dan keadilan (fairness). Salah satunya dalam pengelolaan lelang. Setiap barang jatuh tempo yang dilelang melebihi kewajiban pembayaran, nasabah berhak memperoleh uang kelebihan dari penjualan tersebut. Selain melalui produk dan layanan, Pegadaian juga aktif melaksanakan berbagai program kemitraan dan bina lingkungan. Program Corporate Social Responsibility (CSR) Pegadaian bertema Pegadaian Bersih-bersih yang meliputi program Bersih Hati, Bersih Lingkungan, dan Bersih Administrasi. Salah satu program yang populer adalah program memilah sampah menabung emas bertajuk The Gade Clean and Gold.

Dengan program ini masyarakat diajak meningkatkan kebersihan lingkungan sekaligus menabung emas. PT. Pegadaian Cabang Palopo terletak di Jl. Andi Kambo No. 43, Palopo, Sulawesi Selatan. Kantor PT. Pegadaian cabang CP Palopo di Palopo, Sulawesi Selatan melayani Gadai Bisnis, Gadai, Kreasi, Krasida, EmasKu, Mulia, Kresna, Tabungan Emas, Gadai Flexi, MPO (Pembelian dan Pembayaran Tagihan Telepon, Listrik, Air, Tiket, Internet, TV Berbayar, Pembayaran Iuran BPJS, dll). Kantor PT Pegadaian persero ini menyediakan berbagai layanan terkait dengan produk-produk PT Pegadaian.

Layanan produk PT Pegadaian yang tersedia mulai dari investasi emas pegadaian, cek harga emas pegadaian, tabungan emas, pendaftaran pegadaian digital atau pegadaian online, Kredit Cepat Aman (KCA) pegadaian, pegadaian syariah dan lainnya. Pada kantor ini juga nasabah.

bisa mengajukan pinjam uang atau kredit dengan jaminan muali dari surat BPKB kendaraan motor atau mobil, surat tanah dan lainnya. Proses pegadaian terjamin. Segera kunjungi PT Pegadaian terdekat untuk memenuhi kebutuhan finansial Anda, mencari informasi bunga pegadaian, pengajuan pinjaman, dan lainnya. Anda juga bisa menghubungi kontak call center dan customer service atau mengakses langsung website PT Pegadaian secara online.

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (corrected item total correlation) dan nilainya dapat dilihat pada hasil pengolahan menggunakan program SPSS 18 pada tabel item-total statistik di kolom corrected item-total correlation. Suatu pertanyaan dinyatakan valid apabila nilai r hitung yang merupakan nilai corrected item-total correlation lebih besar dari r tabel. Kuisisioner yang dinyatakan valid berarti kuisisioner tersebut benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Butir-butir instrumen dianggap valid apabila koefisien korelasi (r hitung) > r tabel/r kritis (0,30) (Sugiyono, 2016). Hasil uji validitas tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
----	------------	----------	---------	------------

Kepuasan Kerja (X1)				
1	Saya merasa puas dengan hasil kerja yang saya lakukan	0,423	0,30	Valid
2	Saya menyenangi pekerjaan yang saya kerjakan	0,388	0,30	Valid
3	Pekerjaan saya sangat menarik	0,319	0,30	Valid
4	Instansi tempat saya bekerja memiliki moral kerja yang positif	0,376	0,30	Valid
5	Saya merasa nyaman dengan sikap rekan kerja di tempat saya bekerja	0,389	0,30	Valid
6	Instansi tempat saya bekerja selalu menerapkan disiplin kerja yang baik	0,384	0,30	Valid
7	Instansi tempat saya bekerja selalu menerapkan disiplin kerja yang baik	0,518	0,30	Valid
8	Pegawai yang berprestasi sangat dihargai oleh Instansi	0,600	0,30	Valid
9	Saya mempunyai prestasi yang baik dalam bekerja	0,341	0,30	Valid
Keterlibatan Kerja (X2)				
1	Saya selalu menyalurkan ide – ide baru untuk kemajuan instansi ini	0,699	0,30	Valid
2	Saya selalu meluangkan perhatian untuk melaksanakan tugas yang biasa di pertanggung jawabkan	0,570	0,30	Valid
3	Saya berusaha menyelesaikan	0,588	0,30	Valid

	pekerjaandengan tepat waktu			
4	Pekerjaan bagi saya merupakan sesuatu yang utama	0,628	0,30	Valid
5	Saya merasa dihargai jika hasil pekerjaansaya diapresiasi pimpinan	0,577	0,30	Valid
6	Saya merasa bangga, jika saya menghasilkan pekerjaan yang baik	0,370	0,30	Valid

	pekerjaan			
6	Saya mampu bekerjasama dengan baik dengan rekan kerja saya di instansi	0,484	0,30	Valid

Sumber : Data diolah pada SPSS22

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa 9 butir item pernyataan untuk variabel kepuasan kerja dinyatakan valid, Setelah dilakukan pengujian 9 item pernyataan dinyatakan valid karena nilai r hitung dilihat dari corrected item total correlation lebih besar dibanding r tabel 0,30 seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono (2016). Dimana item kuesioner yang valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya. Sedangkan untuk keterlibatan kerja yang terdiri dari 6 butir pernyataan juga dinyatakan valid, kemudian untuk kinerja karyawan yang terdiri dari 6 butir pernyataan seluruhnya adalah valid karena nilai corrected item total correlation lebih besar dibanding 0,30 dan item kuesioner yang valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Realibilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan kestabilan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala-gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Dalam penentuan tingkat reliabilitas suatu instrumen penelitian. Secara umum keandalan dalam kisaran > 0,60 s/d 0,80 baik, serta dalam kisaran > 0,80 s/d 1.00 dianggap sangat baik. (Santoso, 2016). Untuk menentukan reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan variable dilakukan pengujian dengan komputer program SPSS 22.0.

Kinerja Karyawan (Y)				
1	Saya mempunyai kemampuan yang baik untuk menyelesaikan tugas yang diberikan	0,691	0,30	Valid
2	Kualitas saya selalu memenuhi acuan standar kerja instansi	0,460	0,30	Valid
3	Kuantitas kerja saya melebihi rata-rata standar kerja instansi	0,628	0,30	Valid
4	Pengetahuan akan pekerjaan membantu saya dalam mengatasi permasalahan yang muncul pada saat bekerja	0,556	0,30	Valid
5	Saya selalu mengambil inisiatif dalam melakukan	0,375	0,30	Valid

for windows 11 dengan rumus Cronbach's Alpha.

No	Variabel	Jumlah Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kepuasan Kerja (X1)	9	0,855	Sangat Baik
2	Keterlibatan Kerja (X2)	6	0,765	Baik
3	Kinerja Karyawan (Y)	6	0,964	Sangat Baik

Sumber : Data diolah pada SPSS22

Berdasarkan tabel rangkuman hasil uji reliabilitas diatas, nilai alpha Cronbach untuk kepuasan kerja adalah 0,855, keterlibatan kerja 0,765, dan kinerja karyawan 0,964 Hal ini berarti bahwa pernyataan untuk seluruh item pernyataan adalah sangat baik untuk kepuasan kerja dan motivasi kerja serta baik untuk kinerja karyawan seperti yang dikemukakan oleh (Santoso, 2016).

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.338	5.290		2.710	.009
Kepuasan Kerja	.067	.120	.078	3.561	.002
Keterlibatan Kerja	.299	.135	.309	2.220	.031

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah pada SPSS22

Data diatas dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Dimana:

Y : Kinerja Karyawan

X1 : Kepuasan Kerja

X2 : Keterlibatan Kerja

b1, b2 : Koefisien regresi

a : Konstanta Sehingga dapat dituliskan

sebagai berikut:

$$Y = 14,338 + 0,067 + 0,299$$

Persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Konstanta sebesar 14.338 menyatakan bahwa jika ada kepuasan kerja (X1), dan keterlibatan kerja (x2) maka kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Palopo adalah sebesar 14.338.
2. Koefisien regresi kepuasan kerja (x1) sebesar 0,067 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 poin kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan Pada PT. Pegadaian Cabang Palopo sebesar 0,067 dengan anggapan beban kerja (x2) tetap.
3. Koefisien regresi keterlibatan kerja (x2) sebesar 0,299 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 poin keterlibatan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Palopo sebesar 0,299 dengan anggapan pelatihan (x1) tetap. Penelitian ini ternyata variabel kepuasan kerja (X1) yang merupakan variabel yang paling dominan/besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Pada PT. Pegadaian Cabang Palopo, selanjutnya dipengaruhi oleh keterlibatan kerja (X2), dimana untuk menentukan mana yang paling dominan diurutkan sampai yang terkecil dilihat dari nilai koefisien regresi yang dimiliki masing-masing variabel.

Jadi Koefisien regresi yang bertanda positif (+) menandakan arah hubungan yang searah, sedangkan apabila koefisien regresi bertanda negatif (-) menunjukkan arah hubungan yang berbanding terbalik antara variable independen (X) dengan variabel dependent (Y).

Uji statistik T pada dasarnya digunakan

untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Dimana pada penelitian ini untuk melihat pengaruh kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Palopo secara parsial/individual.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.338	5.290		2.710	.009
Kepuasan Kerja	.067	.120	.078	3.561	.002
Keterlibatan Kerja	.299	.135	.309	2.220	.031

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah pada SPSS22

Berdasarkan Tabel 4.7 maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Hasil uji hipotesis 1 dapat dilihat pada Tabel 4.7, variabel kepuasan kerja (X1) mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,009. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap kinerja karyawan karena tingkat signifikansi yang dimiliki variabel keterlibatan kerja lebih kecil dari 0,05 atau $0,002 < 0,05$ dan nilai $t_{tabel} = (\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; 50-2-1) = (0,025;47) = 2,01174$. Berarti nilai thitung lebih besar dari t_{tabel} ($3,561 > 2,01174$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi diduga kepuasan kerja berpengaruh

terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Palopo secara parsial dapat diterima.

2. Pengaruh Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan Hasil uji hipotesis 2 dapat dilihat pada Tabel 4.7, variabel keterlibatan kerja (X2) mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,031. Hal ini mengindikasikan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap kinerja karyawan karena tingkat signifikansi yang dimiliki variabel pelatihan lebih kecil dari 0,05 atau $0,031 < 0,05$ dan nilai $t_{tabel} = (\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; 50-2-1) = (0,025;47) = 2,01174$. Berarti nilai thitung lebih besar dari t_{tabel} ($2,220 > 2,01174$), maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi diduga keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Palopo secara parsial dapat diterima.

Penutup

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Palopo. Berdasarkan hasil dari analisis dan pembahasan yang dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Palopo.
2. Keterlibatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Palopo.

Berdasarkan penjelasan dan kesimpulan yang telah diuraikan menyatakan bahwa kedua variabel independen, yakni kepuasan kerja dan keterlibatan kerja memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap variabel dependen, yakni kinerja karyawan secara parsial. Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu berimplikasi terhadap instansi terkait pada khususnya, dan terhadap perkembangan dunia pendidikan pada umumnya. Oleh karena itu, perlu menjadi perhatian yang serius PT. Pegadaian Cabang Palopo mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja para karyawannya, terutama mengenai kepuasan kerja dan keterlibatan kerja. Sesuai dengan hasil yang didapatkan melalui kuesioner, para pimpinan harus lebih memperhatikan seluruh aspek yang menyangkut kepuasan kerja, agar pegawai dapat secara berkala atau rutin diberikan pelatihan utamanya terkait skill individu karyawan dan beberapa insentif dan peran yang sesuai dengan kemampuan karyawan. Sedangkan untuk keterlibatan kerja, agar kiranya para karyawan agar dapat diberikan porsi kerja sesuai dengan penugasan dan kemampuannya.

Saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis sampaikan sehubungan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan, ialah sebagai berikut:

1. Bagi Penelitian Selanjutnya Dengan telah selesainya penelitian ini, diharapkan penelitian selanjutnya dapat menggunakan penelitian ini sebagai referensi, dengan model penelitian yang berbeda dan pada objek yang berbeda. Misalnya pada perusahaan lain ataupun pada kantor dinas pemerintahan sehingga dapat dilihat perbedaannya. Selain itu, sebaiknya penelitian berikutnya menggunakan jumlah responden yang lebih banyak agar hasil perhitungannya lebih akurat, dengan menggunakan atau menambahkan variabel

lain untuk diteliti serta didukung oleh teori-teori atau penelitian terbaru.

2. Bagi PT. Pegadaian Cabang Palopo Hasil penelitian ini diharapkan dapat membuat PT. Pegadaian Cabang Palopo lebih memperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja seluruh karyawannya. Seperti melalui kepuasan kerja karyawan yang lebih diperhatikan lagi, dengan meningkatkan pengawasan, motivasi kerja dan pemberian insentif kerja sesuai regulasi yang ada. Selain itu, yang tidak kalah penting ialah PT. Pegadaian Cabang Palopo sebaiknya memberikan pelatihan secara berkala kepada pegawai sehingga skill individu maupun kelompok pegawai dapat meningkat dan pemberian porsi kerja agar sesuai dengan kemampuan para karyawan.

Daftar Rujukan

- Afriani, Fitri. 2017. "Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Karyawan Bank UOB Cabang Pekanbaru)." *Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Riau* 4(3): 1–14.
- Alfian, Ferri, Muhammad Adam, and Mahdani Ibrahim. 2018. "Pengaruh Keterlibatan Kerja, Beban Kerja Dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Aceh." *Jurnal Manajemen Dan Inovasi* 8(2): 84–96.
- Anggereyni, Novia. 2020. "Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pada

- Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai.” *Skripsi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan*.
- Mutia Arda. 2017. “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan.” *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 18(1): 45–60.
- Kembau, Jefan Basten. 2018. “Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Malalayang Kota Manado.” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 6(4): 3428–37.
- Maslikah, Eka. 2018. “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pegadaian (Persero) Cabang Pegadaian Syariah Blauran Surabaya.” *skripsi, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel* 10(1).
- Sausan, Nabilla Salsabil, Amrin Mulia Utama Nasution, and Hesti Sabrina. 2021. “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Foods Manufacture.” *Economics, Business and Management Science Journal* 1(1): 6–13.
- Septiadi, sebastianus alexander, desak ketut Sintaasih, and I Made Artha Wibawa. 2017. “Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Pemediasi Komitmen Organisasional.” *Jurnal Nasional , E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 6.8 (2017) Bali 16: 3103–32.
- Wijaya, Iwan Kurnia. 2018. “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas.” *Agora* 6(2): 287109.
- Yakup, Yakup. 2017. “Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.” *Perisai : Islamic Banking and Finance Journal* 1(3): 273–90.