

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 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 kerjalainnya 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 didalam 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).

(Sari, 2017) berpendapat bahwa komitmen organisasi menggambarkan tentang seberapa loyal seorang karyawan terhadap organisasinya. Sikap setia terhadap organisasi ditunjukkan oleh adanya keinginan untuk bekerja maksimal, memiliki keyakinan terhadap kemajuan organisasi, kesediaan untuk tetap menerima nilai-nilai bersama, dan penerimaan terhadap apa yang menjadi tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah keterlibatan kerja, didasari bahwa keterlibatan kerja merupakan sebuah proses partisipatif yang menggunakan masukkan karyawan-karyawan dan

dimaksudkan untuk meningkatkan komitmen karyawan untuk keberhasilan organisasi.

(Rizwan, 2018) Keterlibatan kerja adalah tingkatan karyawan menyatukan diri dengan pekerjaan mencurahkan waktu dan energi dan memandang pekerjaan sebagai bagian penting dalam kehidupan mereka. Ini berarti bahwa dengan bekerja, ia dapat mengekspresikan diri dan menganggap bahwa pekerjaan merupakan aktivitas yang menjadi pusat kehidupannya. Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi sangat memihak dan benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan.

Kemudian selain keterlibatan kerja, kepuasan kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, kepuasan kerja merupakan perasaan yang dirasakan setiap karyawan dalam menjalankan semua pekerjaannya, dimana perasaan senang akan pekerjaannya atau tidak senang dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja akan terlihat dari kinerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan. Ketika kinerja baik menandakan bahwa seseorang tersebut puas akan pekerjaannya.

(Noor, 2016) Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat banyak dimana dari sisi yang satu memuaskan dan dari sisi yang lain kurang memuaskan. Kepuasan kerja biasanya hanya meratakan hasil dari perbandingan dengan beberapa keadaan dan tidak ada yang mutlak karena tidak terbatas. Banyak memberikan pendapat yang tidak begitu berbeda tergantung dari sudut pandang dan penekanan dimensi-dimensi kepuasan

yang berbeda, namun pada dasarnya memiliki tujuan yang sama yaitu memberikan kejelasan tentang kepuasan kerja. Hal ini disebabkan karena perbedaan arti, nilai, makna, harapan, dan sudut pandang dari setiap individu. Tingkat kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh kinerja yang dimiliki karena kepuasan kerja seseorang dipengaruhi baik dari dalam maupun dari luar. Dari segi internal, kepuasan seseorang tentu akan menyangkut komitmen dalam bekerja, baik komitmen profesional maupun komitmen organisasional. Sedangkan dari segi eksternal, kepuasan seseorang dalam bekerja dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka bekerja. Baik dari atasan, bawahan, maupun setingkat. Seseorang yang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan kemampuan yang dimiliki untuk memberikan performa terbaiknya kepada organisasi tempat ia bekerja dengan menyelesaikan tugas pekerjaannya sebaik mungkin. Pegawai yang puas akan memiliki kesediaan untuk melakukan hal lebih diluar tanggung jawab formalnya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Putra dan Riana, 2017) yang menunjukkan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh (Liwun dan Prabowo, 2015) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi. Sedangkan hasil penelitiankepuasan kerja yang dilakukan oleh (Ariana dan Mujiati, 2018) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian yang sama juga ditemukan oleh (Nurhayati,

2015) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berhubungan secara positif terhadap komitmen organisasi.

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”**.

1.2 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?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Palopo!
2. Untuk mengetahui dan menganalisis keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Palopo!

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk mengembangkan konsep yang erat hubungannya dengan konsep kepuasan kerja dan keterlibatan kerja. Serta dapat menjadi salahsatu sumber referensi dalam pengembangan teori untuk penelitian dengan tema dan cakupan masalah yang sama.

1.4.2 Secara praktis

1. Bagi PT. Pegadaian Cabang Palopo manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini sebagai masukan pada pimpinan sebagai pedoman kebijakan selanjutnya untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Palopo.
2. Bagi akademik dan masyarakat sebagai tambahan informasi dan referensi tentang hal-hal yang berkaitan dengan penelitian ilmiah secara informasi dalam menunjang penelitian di masa yang akan datang. Khususnya dalam masalah pengaruh kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi penulis bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan pengalaman penulis. Khususnya mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterlibatan

Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, serta untuk melengkapi tugas akhir dan memenuhi syarat guna memperoleh gelar sarjana (S1) manajemen.

1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penulisan

Batasan masalah pada penelitian ini bertujuan untuk membatasi pembahasan pada pokok permasalahan penelitian saja. Ruang lingkup menentukan konsep utama dari permasalahan sehingga masalah-masalah dalam penelitian dapat dimengerti dengan mudah dan baik. Ruang lingkup penelitian ini secara khusus dilakukan pada PT. Pegadaian Cabang Palopo dan diarahkan untuk mengumpulkan data yang mendukung untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepuasan Kerja

2.1.1 Defenisi 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.

Berdasarkan uraian dari pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu ungkapan emosional atau perasaan seseorang yang bersifat positif atau menyenangkan terhadap suatu pekerjaannya. Perasaan ini dapat

pula bersifat baik namun dapat pula bersifat tidak baik, tergantung bagaimana karyawan menilai aspek-aspek dari kepuasan kerja itu sendiri.

2.1.2 Faktor-faktor kepuasan kerja

(Sinambela, 2018) faktor-faktor kepuasan kerja adalah:

1. Faktor Psikologi

Faktor Psikologi merupakan faktor yang berhubungan dengan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

2. Faktor Sosial

Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antar sesama pegawai, dengan atasannya, maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya.

3. Faktor Fisik

Faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur dan sebagainya.

4. Faktor Finansial

Faktor finansial merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

5. Mutu Pengawasan

Kepuasan pegawai dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan dengan bawahan sehingga pegawai akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

6. Faktor Hubungan Antar Pegawai

Antara lain (a) hubungan antar manager dengan pegawai, (b) faktor fisik dan kondisi kerja, (c) hubungan sosial di antara pegawai, (d) sugesti dari teman sekerja, dan (e) emosi dan situasi kerja.

Sedangkan menurut (Bismala, 2017) faktor-faktor kepuasan kerja adalah:

1. Faktor individu, di mana kepuasan kerja dipengaruhi usia, jenis kelamin, pengalaman dan sebagainya.
2. Faktor pekerjaan, di mana kepuasan kerja dipengaruhi oleh otonomi pekerjaan, kreatifitas yang beragam, identitas tugas, keberartian tugas (*task significancy*), pekerjaan tertentu yang bermakna dalam organisasi dan lain-lain.
3. Faktor organisasional, yakni kepuasan kerja dipengaruhi oleh skala usaha, kompleksitas organisasi, formalitas, sentralisasi, jumlah anggota kelompok, lamanya beroperasi, usia kelompok kerja dan kepemimpinan.

Sedangkan menurut (Hayati & Faisal, 2018) adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Faktor keterlibatan kerja

Keterlibatan kerja akan meningkat apabila anggota dalam organisasi menghadapi suatu situasi yang penting untuk didiskusikan bersama.

2. Faktor beban kerja

Beban kerja merupakan jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal.

3. Faktor budaya organisasi

Budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalah yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik.

2.1.3 Indikator kepuasan kerja

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.

2.2 Keterlibatan Kerja

2.2.1 Defenisis keterlibtan 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 intrinsik yang berhubungan dengan pencapaian kinerja pekerjaan.

Berdasarkan uraian dari pendapat di atas 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.

2.2.2 Faktor-faktor keterlibatan kerja

Faktor-faktor keterlibatan kerja menurut (Safaria, 2016) adalah:

1. Emosional keterlibatan pekerjaan

Berhubungan dengan tingkatan yang menunjukkan seberapa jauh seseorang mengidentifikasikan dirinya secara psikologis dengan pekerjaannya.

2. Kognitif keterlibatan pekerjaan

Berhubungan dengan proses berfikir dengan tekanan khusus kepada rasionalitas dan logika.

3. Perilaku keterlibatan pekerja

Berhubungan dengan kecenderungan seseorang untuk bertindak dalam menghadapi sesuatu dengan cara tertentu.

Sedangkan menurut (Knoop, 2017) adapun beberapa faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja adalah:

1. Umur

Tingkat usia akan mempengaruhi pekerjaan seseorang di dalam perusahaan.

2. Pendidikan

Pendidikan seseorang akan menentukan di dalam tempat karyawan bekerja dalam suatu perusahaan.

3. Pendapatan

Hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja.

4. Partisipasi dalam pengambilan keputusan

Pekerja berpartisipasi dalam pengambilan keputusan organisasi melalui sebuah kelompok kecil yang terdiri atas karyawan-karyawan.

5. Kepuasan kerja

Puas akan pekerjaannya atau puas akan seseorang didalam perusahaan.

6. Motivasi kerja

Termotivasi akan pekerjaannya atau termotivasi akan seseorang dalam perusahaan.

2.2.3 Indikator keterlibatan kerja

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 perusahaannya, 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.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Defenisi 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.

2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

(Handoko, 2016) kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, dan aspek-aspek lainnya:

1. Motivasi

Motivasi menjadi faktor yang sangat penting yang memiliki hubungan dengan kinerja organisasi, semakin besar karyawan memiliki motivasi kerja maka semakin tinggi kinerjanya.

2. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja diyakini dapat mendorong dan mempengaruhi semangat kerja seseorang agar seseorang dapat bekerja dengan baik dan akan memengaruhi kinerja seseorang.

3. Stress

Stress kerja dapat menyebabkan seorang karyawan tidak bisa bekerja dengan maksimal, membuat kinerja menurun, tingkat absensi tinggi dan turnover yang tinggi. Hal ini akan memberikan dampak yang merugikan bagi perusahaan.

4. Kondisi fisik pekerjaan

Setiap karyawan menginginkan kondisi fisik kerja yang nyaman, bersih dan aman yang membuat karyawan dapat bekerja dengan baik dan tenang, dengan demikian hasil kerja yang dihasilkan juga akan maksimal.

5. Sistem kompensasi

Pemberian kompensasi kepada para karyawan harus sesuai dengan kontribusi karyawan kepada perusahaan, dengan pemberian kompensasi secara tepat waktu dan sesuai dengan kontribusi kerja karyawan akan mendorong perilaku karyawan agar bisa berkinerja sesuai yang diinginkan perusahaan.

2.3.3 Indikator kinerja karyawan

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 yang 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 di perusahaan.

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.

2.4 Penelitian Terdahulu

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang pernah dilakukan adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Sausan, Nasution, and Sabrina 2021)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Foods Manufacture	X1 : Kepuasan Kerja X2 : Loyalitas Karyawan Y : Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari (1) kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan, (2) kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, (3) loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan, (4) kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan PT Sun Star Motor Cabang Negara.
2	(Anggereyni 2020)	Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai	X1 : Keterlibatan Kerja X2 : Kepuasan Kerja Y : Komitmen Organisasi	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial keterlibatan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi, secara parsial kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan secara simultan keterlibatan kerja dan kepuasan kerja

					berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Kata
3	(Maslikah 2018)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pegadaian (Persero) Cabang Pegadaian Syariah Blauran Surabaya	X1 : Kepuasan Kerja X2 : Keterlibatan Karyawan Y : Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian dengan Uji T menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung lebih besar dari pada t-tabel ($2,496 > 2,022619$) dan $t_{zvv} < t_{cz}$ nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 ($0.017 < 0.05$) serta variabel keterlibatan karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung lebih besar dari pada t-tabel ($4,213 > 2,022619$) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). Sedangkan hasil

					koefisien determinasi (R ²) sebesar 0.558 ini berarti kontribusi variabel independen (kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan) mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 55,8% sedangkan sisanya sebesar 44,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian. Kata
4	(Kembau 2018)	Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Malalayang Kota Manado	X1 : Keterlibatan Kerja X2 : Kompetensi Kerja Y1 : Kepuasan Kerja Y2 : Kinerja	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan variabel keterlibatan kerja dan variabel kompetensi kerja berpengaruh secara simultan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Variabel keterlibatan kerja dan kompetensi kerja secara keseluruhan memberikan kontribusi terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 54.2%.
5	(Alfian, 2018)	Pengaruh Keterlibatan	X1 : Keterlibatan	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan

		<p>Kerja, Beban Kerja Dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Aceh</p>	<p>Kerja</p> <p>X2 : Beban Kerja</p> <p>X3 : Konflik Peran</p> <p>Y : Kinerja Pegawai</p>		<p>bahwa (1) keterlibatan kerja, beban kerja, konflik peran, kepuasan kerja dan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Aceh sudah berjalan dengan baik, karena nilai mean yang diperoleh lebih besar dari nilai rata-rata harapan, (2) keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, (3) beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, (4) konflik peran berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, (5) keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (6) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (7) hasil penelitian tentang konflik peran</p>
--	--	---	---	--	--

					membuktikan bahwa konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan (8) hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kepuasan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. kinerja pegawai Dinas Pendidikan Aceh.
6	(Wijaya 2018)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas	X : Kepuasan Kerja Y : Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV Bukit Sanomas.
7	(Arda 2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan	X1 : Kepuasan Kerja X2 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan secara simultan kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-

					<p>sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Disiplin pegawai memiliki pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja. Koefisien determinasi (Adjusted R Square) adalah 0,162 artinya bahwa 16,2% variabel kinerja dapat dijelaskan dari kepuasan kerja dan disiplin karyawan sedangkan sebanyak 83,8% dapat dijelaskan oleh variabel lain dimana tidak diteliti oleh peneliti dalam penelitian ini</p>
8	(Yakup 2017)	Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai	<p>X1 : Keterlibatan Kerja</p> <p>X2 : Budaya Organisasi</p> <p>X3 : Motivasi Kerja</p> <p>Y :</p>	Kuantitatif	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, keterlibatan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Badan</p>

			Kepuasan Kerja		Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Bone Bolango. Selain itu, sebesar 52 persen variasi kepuasan kerja pegawai dapat dijelaskan oleh keterlibatan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 48 persen merupakan kontribusi variabel-variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Kata
9	(Afriani 2017)	Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Karyawan Bank UOB Cabang Pekan baru)	X1 : Keterlibatan Kerja X2 : Loyalitas Kerja Y : Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari hasil uji hipotesis uji t, diketahui $t_{hitung} (6,329) > t_{tabel} (2,024)$ dan $sig (0,000) < 0,005$. artinya variabel keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. $t_{hitung} (6,739) > t_{tabel} (2,024)$ dan $sig (0,000) < 0,005$ artinya variabel loyalitas karyawan berpengaruh

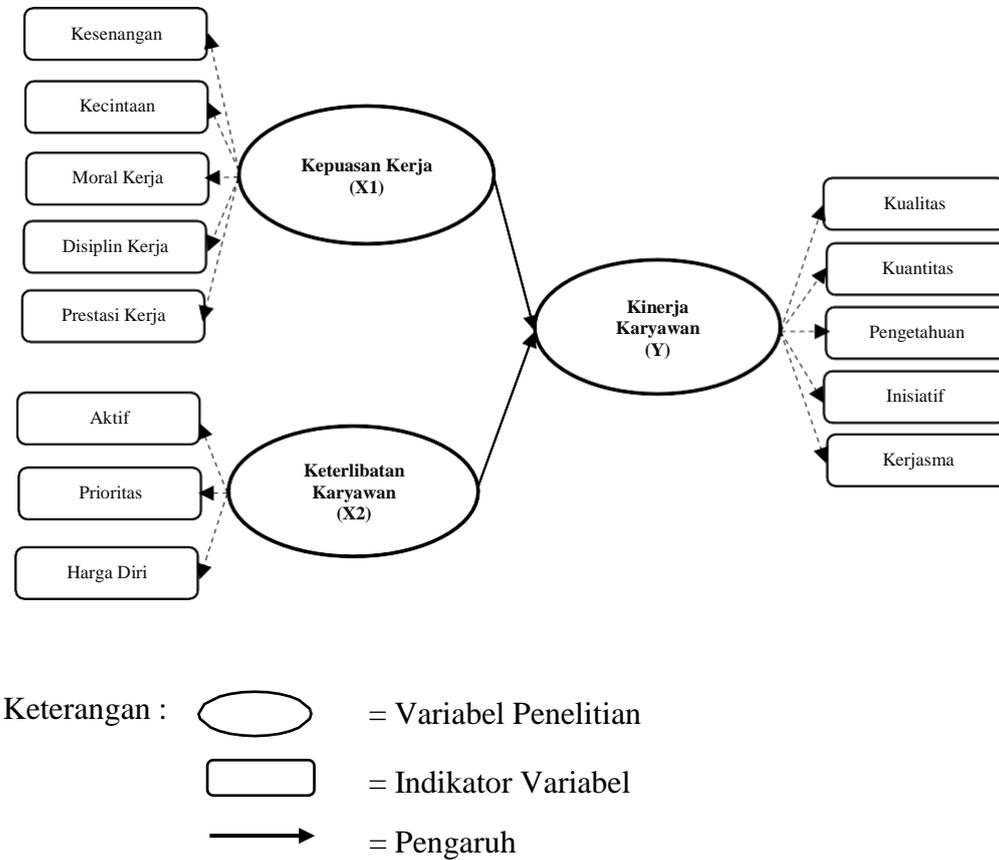
					signifikan terhadap kinerja karyawan.
10	(Septiadi, 2017)	Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Pemediasi Komitmen Organisasional	X : Keterlibatan Kerja Y : Kinerja Variabel Moderasi : Komitmen Organisasi	Kauntitatif	Hasil penelitian ini mendukung teori bahwa semakin tinggi seseorang dilibatkan dalam suatu pekerjaan, maka semakin tinggi komitmen dan disiplin di dalam menjalankan tugasnya.

Sumber: Data diolah

2.5 Kerangka konseptual

Peneliti mencoba untuk melihat pengaruh kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Palopo. Berdasarkan prapenelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti, peneliti merasa bahwa PT. Pegadaian Cabang Palopo merupakan salah satu lembaga keuangan dimana karyawannya memiliki kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan yang sangat kuat, sehingga peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam tentang seberapa besar variabel kepuasan kerja dan variabel keterlibatan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawannya.

Penelitian tentang kepuasan kerja (X1) dan keterlibatan karyawan (X2) masing-masing berperan sebagai variabel independen dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Berdasarkan konsep diatas berikut merupakan model kerangka konseptual kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis

Tujuan penelitian ini adalah untuk menjawab permasalahan berdasarkan teori yang mendukung penelitian ini, hipotesis yang diajukan oleh pemateri sebagai berikut:

H₀ : Diduga bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Palopo

H1 : Diduga bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Palopo

H2 : Diduga bahwa keterlibatan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Palopo

H2 : Diduga bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Palopo

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain 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.”

3.2 Waktu dan tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor PT. Pegadaian Cabang Palopo, pada 17 Februari-17 Mei 2021.

3.3 Populasi dan sampel

3.3.1 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

3.3.2 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

3.4 Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan adalah data primer. Data Primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari responden. Sumber data primer pada penelitian ini diperoleh dengan cara membagikan kuesioner (Angket penelitian) kepada objek yang akan diteliti. Data sekunder yaitu jumlah karyawan dengan jabatan pasif serta dokumen pelengkap

3.5 Teknik pengumpulan data

Hasil penelitian yang baik dibutuhkan data yang benar-benar valid sehingga analisis yang dilakukan tidak menyimpang dari tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk mendapatkan data yang digunakan maka diperlukan adanya :

1. Penyebaran Kuesioner, dengan memberikan daftar pertanyaan tertulis yang telah disusun secara terstruktur kepada para karyawan Kantor PT. Pegadaian Cabang Palopo.
2. Melakukan Observasi, yaitu dengan meninjau langsung tentang perilaku responden, pelaksanaan penerapan kebijakan pada Kantor PT. Pegadaian Cabang Palopo

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berupa sejumlah pertanyaan tertulis untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahuinya. Menurut Ferdinand (2006: 42) kuesioner menghasilkan data primer, dimana data primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung di lapangan pada perusahaan yang menjadi objek penelitian. Daftar pertanyaan dalam kuesioner ini harus sesuai dengan permasalahan yang diteliti dan memperoleh data berkaitan dengan kepuasan kerja dan motivasi kerja serta memperoleh data yang berkaitan dengan kinerja. Menurut Sugiyono (2010: 45) skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala likert 1-5 dengan penjelasan sebagai berikut:

- Sangat Setuju (SS) : 5
- Setuju (S) : 4
- Ragu-Ragu (R) : 3
- Tidak Setuju (TS) : 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

3.6 Defenisi Operasional Penelitian

3.6.1 Kepuasan Kerja (X1)

Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang mencerminkan seseorang karyawan atas perasaan sikap puas atau tidak puas, senang atau tidak senang dalam bekerja. (Handoko, 2018) Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

3.6.2 Keterlibatan Kerja (X2)

Keterlibatan kerja merupakan proses partisipatif yang menggunakan seluruh kapasitas karyawan yang ada dalam perusahaan dan dirancang untuk meningkatkan komitmen karyawan kepada perusahaan demi keberhasilan perusahaan.

Menurut (Gusmarni & Kasmiruddin, 2018) Keterlibatan kerja adalah tingkat dimana seseorang terlibat dalam pekerjaannya dan menganggap pekerjaan yang diberikan kepadanya hal yang paling diutamakan untuk dikerjakan.

3.6.3 Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas yang diperolehnya dari perusahaan dengan penuh tanggungjawab untuk mencapai suatu tujuan perusahaan.

Tabel 3.1 Defenisi Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Skala
1	Kepuasan Kerja (X1)	<ul style="list-style-type: none"> • Kesenangan Kerja • Kecintaan Kerja • Moral Kerja • Disiplin Kerja • Prestasi Kerja 	<i>Liekert</i>
2	Keterlibatan Kerja (X2)	<ul style="list-style-type: none"> • Aktif • Prioritas Kerja • Harga Diri 	<i>Liekert</i>
3	Kinerja Karyawan (Y)	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas Kerja • Kuantitas Kerja • Pengetahuan Kerja • Inisitaif Kerja • Kerjasama 	

3.7 Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validasi

Validitas berasal dari kata *validity* dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi sebenarnya yang diukur. Menurut Ghozali (2012) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Uji validitas menggunakan rumus *The Product Moment Coeffisient corelation* yaitu dengan

melihat r_{hitung} dan nilai signifikan/probabilitas masing-masing item pertanyaan dibandingkan dengan tingkat signifikan 5 %.

3.7.2 Uji Realibitas

Reliabilitas berasal dari kata *reliability* yang berarti sesuatu yang dapat dipercaya. Menurut Ghozali (2012) reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu tes merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel. Untuk menguji reliabilitas instrumen pengukuran digunakan prosedur *Cronbach's Alpha* yaitu 0,05.

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah digunakan untuk mengetahui pengaruh variable bebas dengan variable terikat, yaitu Kepuasan Kerja (X1) dan Keterlibatan Kerja 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

3.8.2 Uji T

(Sugiyono, 2016) Uji statistik T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis tersebut adalah :

$$n = \frac{rs\sqrt{n-2}}{rs\sqrt{1-rs^2}}$$

Keterangan :

n = jumlah data

r = koefisien korelasi

Langkah-langkah uji hipotesis:

H₀ : $t_s < 0$: menunjukkan tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan keterlibatan kerja dengan kinerja karyawan.

H₁ : $t_s > 0$: menunjukkan terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan keterlibatan kerja dengan kinerja karyawan.

Kriteria Keputusannya adalah :

- Jika t hitung $>$ t table, dan $sig < 0,05$ maka H₀ ditolak dan H_a diterima.
- Jika t hitung $<$ t table, dan $sig > 0,05$ maka H₀ diterima dan H_a ditolak.
- Taraf signifikan = 5 %
- Derajat kebebasan (df) = $n - 3$

3.9 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengetahui berapa persen Variasi Variabel Dependent dapat dijelaskan oleh Variasi Variabel Independent. Nilai R^2 ini terletak antara 0 dan 1. Bila nilai R^2 mendekati 0, berarti sedikit sekali Variasi Variable Dependen yang diterangkan oleh Variable Independen. Jika nilai R^2 bergerak mendekati 1 berarti semakin besar Variasi Variable Dependent yang dapat diterangkan oleh Variable Independen jika ternyata dalam perhitungan nilai R^2 sama dengan 0 maka ini menunjukkan bahwa Variable Dependent tidak bisa dijelaskan oleh Variable Independent.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Singkat PT. Pegadaian Cabang Palopo

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.

4.2 Hasil Uji Validasi dan Reliabilitas

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, dalam penelitian ini variable yang diuji terdiri dari 2 (dua) variabel bebas (*independent Variable*) yang terdiri dari kepuasan kerja dan keterlibatan kerja dan 1 (satu) variabel terikat (*dependent Variable*) yaitu kinerja karyawan.

4.2.1 Uji Validasi

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 :

Tabel 4.1 Hasil Uji Validasi

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 di hargai oleh Instansi	0,600	0,30	Valid
9	Saya mempunyai prestasi yang baik didalam 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 pekerjaan dengan tepat waktu	0,588	0,30	Valid
4	Pekerjaan bagi saya merupakan sesuatu yang utama	0,628	0,30	Valid
5	Saya merasa dihargai jika hasil pekerjaan saya diapresiasi pimpinan	0,577	0,30	Valid
6	Saya merasa bangga, jika saya menghasilkan pekerjaan yang baik	0,370	0,30	Valid

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 pekerjaan	0,375	0,30	Valid
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.

4.2.2 Uji Reliabilitas

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. for windows 11 dengan rumus *Cronbach's Alpha*.

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item Pertanyaan	<i>Cronbach's Alpha</i>	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).

4.3 Deskriptif Statistik

Deskriptif statistik pada penelitian ini didasarkan pada jawaban responden yang berjumlah 50 orang yang bertujuan untuk melihat gambaran umum dari data yang

digunakan dalam penelitian ini. Hasil perhitungan statistik penelitian untuk tiap-tiap variabel dapat dijelaskan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.3 Hasil Uji Deskriptif Statistik

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepuasan Kerja	50	26	41	33.04	3.625
Keterlibatan Kerja	50	13	29	22.92	3.238
Kinerja Karyawan	50	12	30	23.42	3.130
Valid N (listwise)	50				

Sumber : Data diolah pada SPSS22

Output SPSS 22.00 pada tabel diatas dapat kita lihat bahwa dari jumlah responden sebanyak 50 responden, Variabel Kepuasan Kerja memiliki jawaban minimum responden yang didapat dari penyebaran kuesioner adalah sebesar 26 dan jawaban maksimum responden yang didapat dari penyebaran kuesioner adalah sebesar 41, dengan rata-rata total jawaban 33,04 (rata-rata jawaban responden yang didapat melalui penyebaran kuesioner) dan standar deviasi sebesar 3,625. Untuk variabel Keterlibatan Kerja memiliki jawaban minimum responden yang didapat dari penyebaran kuesioner adalah sebesar 13 dan jawaban maksimum responden yang didapat dari penyebaran kuesioner adalah sebesar 29, dengan rata-rata total jawaban 22,92 (rata-rata jawaban responden yang didapat melalui penyebaran kuesioner) dan standar deviasi sebesar 3,238. Sedangkan variabel Kinerja Karyawan memiliki jawaban minimum responden yang didapat dari penyebaran kuesioner adalah sebesar 12 dan jawaban maksimum responden

yang didapat dari penyebaran kuesioner adalah sebesar 30, dengan rata-rata total jawaban sebesar 23,42 (rata-rata jawaban responden yang didapat melalui penyebaran kuesioner) dan standar deviasi sebesar 3,130.

4.4 Karakteristik Responden

Kuisisioner yang disebarakan 50 eksemplar, semua kuisisioner memenuhi kriteria. Karakteristik responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin dan pendidikan. Dalam kuisisioner responden tidak perlu mencantumkan identitas pribadi atau nama untuk kerahasiaan informasi yang diberikan responden.

4.4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa sebanyak 25 orang atau 50% responden berjenis kelamin perempuan, dan sisanya sebesar 25 orang atau 50% responden berjenis kelamin laki-laki. Hal ini menjelaskan bahwa responden laki-laki dan perempuan sama banyak.

Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Jelamin			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Laki-Laki	25	50.0	50.0	50.0
	Perempuan	25	50.0	50.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah pada SPSS22

4.4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan pendidikan diperoleh informasi bahwa mayoritas responden sebanyak 19 orang atau sebesar 38 % mempunyai pendidikan terakhir S1, sedangkan sisanya yaitu mempunyai pendidikan terakhir SMA sebanyak 19 orang atau sebesar 38% dan D3 sebanyak 10 orang atau sebesar 20% dan S2 sebanyak 2 orang atau sebesar 4%.

Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Pendidikan

		Pendidikan			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	SMA	19	38.0	38.0	38.0
	D3	10	20.0	20.0	58.0
	S1	19	38.0	38.0	96.0
	S2	2	4.0	4.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah pada SPSS22

4.5 Deskripsi Hasil Penelitian

Dari pernyataan pada kuesioner yang telah diajukan kepada responden diperoleh berbagai macam tanggapan terhadap variabel kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan kinerja karyawan. Berbagai tanggapan dari responden tersebut dapat disajikan sebagai berikut:

4.5.1 Kepuasan Kerja (X1)

Berdasarkan data yang diperoleh dari karyawan melalui kuesioner yang telah ditentukan, diperoleh deskripsi data mengenai kepuasan kerja secara umum sebagai berikut:

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Total (%)
		SS	S	R	TS	STS	
1	Saya merasa puas dengan hasil kerja yang saya lakukan	17	18	18	6	1	100
2	Saya menyenangi pekerjaan yang saya kerjakan	3	29	8	8	2	100
3	Pekerjaan saya sangat menarik	19	12	14	4	1	100
4	Instansi tempat saya bekerja memiliki moral kerja yang positif	4	20	10	13	0	100
5	Saya merasa nyaman dengan sikap rekan kerja di tempat saya bekerja	10	25	7	8	0	100
6	Instansi tempat saya bekerja selalu menerapkan disiplin kerja yang baik	12	18	13	5	2	100
7	Instansi tempat saya bekerja selalu menerapkan disiplin kerja yang baik	12	18	13	7	0	100
8	Pegawai yang berprestasi sangat di hargai oleh Instansi	19	12	14	2	3	100
9	Saya mempunyai prestasi yang baik didalam bekerja	7	24	10	6	3	100

Sumber : Data diolah pada SPSS22

4.5.2 Keterlibatan Kerja (X2)

Berdasarkan data yang diperoleh dari karyawan melalui kuesioner yang telah ditentukan, diperoleh deskripsi data mengenai keterlibatan kerja secara umum sebagai berikut:

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Total (%)
		SS	S	R	TS	STS	
1	Saya selalu menyalurkan ide – ide baru untuk kemajuan instansi ini	9	24	9	5	3	100

2	Saya selalu meluangkan perhatian untuk melaksanakan tugas yang biasa di pertanggung jawabkan	9	37	2	1	1	100
3	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	14	24	6	3	3	100
4	Pekerjaan bagi saya merupakan sesuatu yang utama	13	16	11	7	3	100
5	Saya merasa dihargai jika hasil pekerjaan saya diapresiasi pimpinan	9	18	20	3	0	100
6	Saya merasa bangga, jika saya menghasilkan pekerjaan yang baik	16	28	4	2	0	100

Sumber : Data diolah pada SPSS22

4.5.3 Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan data yang diperoleh dari karyawan melalui kuesioner yang telah ditentukan, diperoleh deskripsi data mengenai kinerja karyawan secara umum sebagai berikut:

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Total (%)
		SS	S	R	TS	STS	
1	Saya mempunyai kemampuan yang baik untuk menyelesaikan tugas yang diberikan	22	15	8	3	2	100
2	Kualitas saya selalu memenuhi acuan standar kerja instansi	22	23	4	1	0	100
3	Kuantitas kerja saya melebihi rata-rata standar kerja instansi	17	14	8	11	0	100
4	Pengetahuan akan pekerjaan membantu saya dalam mengatasi permasalahan yang muncul pada saat bekerja	20	20	8	1	1	100
5	Saya selalu mengambil inisiatif dalam melakukan pekerjaan	13	18	12	7	0	100
6	Saya mampu bekerjasama dengan baik dengan rekan kerja saya di instansi	7	18	18	4	3	100

Sumber : Data diolah pada SPSS22

4.6 Pembahasan Hasil Regresi Linear Berganda

Untuk melihat pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, maka digunakan analisa regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS 22.0 dapat dilihat rangkuman hasil empiris penelitian sebagai berikut :

Tabel 4.6 Hasil Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta			
1	(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 (X_1), dan keterlibatan kerja (x_2) maka kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Palopo adalah sebesar 14.338.
2. Koefisien regresi kepuasan kerja (x_1) 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 (x_2) tetap.
3. Koefisien regresi keterlibatan kerja (x_2) 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 (x_1) tetap.

Penelitian ini ternyata variabel kepuasan kerja (X_1) yang merupakan variabel yang paling dominan/besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Pada PT. Pegadaian Cabang Palopo, selanjutnya dipengaruhi oleh keterlibatan kerja (X_2), 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 variabel independen (X) dengan variabel dependent (Y).

4.7 Pengujian Hipotesis

4.7.1 Uji T

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.

Tabel 4.7 Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(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 t_{hitung} 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 t_{hitung} 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.

4.7.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2011: 97)

Tabel 4.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.311 ^a	.097	.058	3.038

a. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja

Sumber : Sumber data diolah pada SPSS22

Tabel 4.8 menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,08. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel kepuasan kerja dan keterlibatan kerja dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan adalah 58%, sedangkan sisanya sebesar 42% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini

BAB V

PENUTUP

5.1 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.

5.2 Saran

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

5.2.1 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.

5.2.2 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 Pekan Baru)." *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.