

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, baik organisasi publik atau privat maupun organisasi bisnis atau sosial. Suatu organisasi akan mencapai tujuan dengan baik jika sumber daya manusia dalam organisasi tersebut melakukan pekerjaan tugasnya dengan baik sesuai bidang dan tanggung-jawabnya masing-masing.

Dalam organisasi, keberhasilan dalam mencapai visi, misi dan tujuannya tidak terlepas dari peranan pelaksanaan organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia yang terdiri dari pimpinan, pengurus dan anggota merupakan bagian yang penting, hal ini dikarenakan faktor manusia berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi, dan sebagai modal utama untuk bersaing dengan perusahaan lain.

Pada saat ini persaingan dibidang industri meubelairsemakin cepat. Setiap perusahaan diharapkan memberikan pelayanan yang terbaik kepada customer, hal ini dikarenakan semakin banyaknya pesaing yang menawarkan produk yang sama. Keadaan ini menimbulkan persaingan antar perusahaan yang semakin kompetitif sehingga perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Setiap perusahaan diharapkan dapat meningkatkan pelayanan terhadap customer agar mau

membeli dan loyal terhadap produk yang ditawarkan.

Meubelair yang tadinya dianggap sebagai perabot pokok untuk tidur, duduk, menaruh barang, sekat ruang saat ini sudah menjadi bagian eksterior dan pelengkap dari hiasan dan pelengkap rumah dalam kehidupan masyarakat. Meubelair menjadi bagian tidak terpisahkan dari desain dan hiasan interior yang menjadikan rumah semakin baik dan indah.

Pengusaha meubelair di Kota Semarang menyadari hal tersebut sehingga beberapa usaha meubel seperti CV Kreasi Japarais yang berdiri sejak tahun 2015 beralamat di KedungpaneMijen kota Semarang memproduksi barang dan jasa berdasarkan permintaan konsumen meliputi perabot rumah tangga dan kantor kitchen set, kamar set, interior kantor, interior toko, interior hotel dan segala jenis pekerjaan kerajinan dari kayu. Perusahaan ini bergerak dibidang produksi dan penjualan barang meubel serta pelayanan jasa design interior. Barang hasil produksi berupa mebel kebutuhan rumah tangga dan perkantoran diantaranya adalah, lemari dapur, kitchen set, lemari pakaian, tempat tidur, meja dan lemari kantor dan semua barang mebel sebagai barang pemuas kebutuhan dengan menggunakan bahan baku dari multi plex.

Kreasi Japarais membuat barang produksi berdasarkan pesanan, yang kebanyakan dilakukan oleh konsumen melalui telepon. Konsumen melakukan pemesanan berdasarkan informasi kemudian menindak lanjuti

pesanan tersebut dengan strategi mendatangi pihak konsumen yang dilakukan langsung oleh pimpinan perusahaan. Pimpinan Perusahaan mengadakan komunikasi dan interaksi antar individu (personal selling), sehingga diketahui keinginan dan selera konsumen. Pimpinan memberikan penjelasan informasi tentang produk yang diinginkan konsumen secara detail dan rinci, untuk mencapai tujuan yaitu kesepakatan jual beli diantara kedua belah pihak.

CV. An-Najaa merupakan usaha meubel yang menitik beratkan pada pembuatan dan penjualan meubel yang ditempatkan dalam showroom. Ketersediaan barang yang banyak dan berbagai macam merupakan kunci dari usaha ini. Almari, kursi, tempat tidur, meja belajar dengan berbagai model dan ukuran dipajang dan siap dibawa oleh customer. Namun, tidak menutup kemungkinan apabila pelanggan menginginkan model dan ukuran tertentu akan dilayani dengan senang hati.

Meubel An-Najaa berdiri sejak tahun 2000 diawali dari ketrampilan dan kemampuan pak Luthfi pemilik meubel membuat meja kursi untuk keperluan sendiri. Beberapa tamu dan kolega yang merasa senang dan tertarik dengan hasil karyanya sehingga muncullah ide untuk membuat meubel untuk kepentingan umum. Usaha tersebut sekarang berkembang sangat pesat.

Tabel 1.1
Evaluasi Kinerja Karyawan Bagian Marketing Tahun 2016

No.	Kinerja	Target	Realisasi
1	Teknis Pekerjaan	100%	85%
2	Menyusun Rencana Kerja	100%	70%
3	Tanggungjawab	100%	90%
4	Kualitas Pekerjaan	100%	80%
5	Pengambilan Keputusan	100%	70%
6	Mengerjakan Berbagai Pekerjaan	100%	85%
7	Disiplin Kerja	100%	85%
8	Inisiatif dan Daya Juang	100%	85%
9	Ketekunan Kerja	100%	80%
10	Kerjasama	100%	80%
11	Kemampuan Memotivasi Rekan Kerja	100%	80%

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel diatas maka dapat digambarkan bahwa kinerja karyawan Kreasi Japarais Semarang dan An-Najaa sudah optimal, hal ini dapat ditunjukkan dari realisasi kinerja yang sesuai dengan target kerja yang diinginkan perusahaan.

Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh seorang pemimpin. Kepemimpinan dibutuhkan manusia, karena adanya suatu keterbatasan dan kelebihan tertentu pada manusia. Dalam Islam, kepemimpinan identik dengan istilah khalifah yang berarti wakil atau amir atau pemimpin.

Setiap kepemimpinan selalu menggunakan kekuatan seseorang dalam mempengaruhi orang lain. Kemampuan membina hubungan baik, komunikasi dan interaksi dengan bawahan dan seluruh elemen. Kemampuan ini adalah syarat mutlak bagi seorang pemimpin untuk

menjalankan perusahaan menuju tujuan dan pemahaman yang sama. Selain itu, kepemimpinan akan mempengaruhi bawahan menjalankan tugas dengan tanggung jawab, jujur, amanah, ikhlas dan profesional. (Ibrahim Abu Sinn; 2006). Dalam Islam seseorang yang menjadi pemimpin harus memenuhi enam persyaratan, yaitu :

- a. Mempunyai kekuatan; kemampuan dan kapasitas serta kecerdasan dalam menunaikan tugasnya.
- b. Amanah; kejujuran dan kontrol yang baik.
- c. Adanya kepekaan nurani.
- d. Profesional; menunaikan kewajiban yang dibebankan dengan tekun dan profesional.
- e. Tidak mengambil kesempatan dari posisi atau jabatan yang sedang didudukinya.
- f. Menempatkan orang yang paling cocok dan pantas sesuai kemampuan.

Menurut Bass (1998) dalam Rise dkk (2010), pada saat ini diperlukan para pemimpin organisasi yang mampu menghadapi perubahan secara berkesinambungan dan dinamis sesuai kondisi zaman. Dengan demikian, organisasi dapat bersaing dalam situasi sosial, ekonomi, budaya, teknologi yang berubah secara cepat, kepemimpinan yang dibutuhkan saat ini adalah kepemimpinan yang dapat meningkatkan kesadaran bersama antara mitra dan bawahan dengan memberikan

dorongan cita-cita dan nilai moral yang lebih tinggi serta pengembangan potensi dan kinerja bawahan.

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearahtercapainya suatu tujuan. Kepemimpinan adalah pribadi yang dijalankan dalam situasi tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi yang baik dan komunikatif kearah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu yang direncanakan secara bersama-sama. Kepemimpinan menyangkut proses pengaruh sosial yang disengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktifitas dan pengaruh didalam kelompok atau organisasi (Robbins, 2006). Menurut Karim (2010), kepemimpinan adalah suatu proses interaksi social untuk mempengaruhi orang lain agar sejalan dengan keinginannya. Teknisnya adalah mempengaruhi bagian-bagian yang menjadi elemen penting dalam menggerakkan dalam suatu organisasi. Dalam hal ini berupa perilaku yang disengaja yang dijalankan oleh seseorang untuk menstrukturivikasi aktivitas, pekerjaan dan cara-cara berhubungan didalam sebuah kelompok/organisasi/lembaga, dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan harus mampu mempengaruhi lebih dari itu semua, yakni pemimpin harus mampu mempengaruhi kesadaran individu anggota organisasi, karena kesadaran positif adalah energy terbesar untuk menggerakkan orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Tabel 1.2
Research Gap

No.	<i>Issue</i>	Hasil	Peneliti (Tahun)
1.	Terdapat hasil penelitian yang berbeda-beda mengenai Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Marpaung (2014)
			Nurwati dkk (2012)
		Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Susanta dkk (2013)
			Muizu (2014)
2	Terdapat hasil penelitian yang berbeda-beda mengenai Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Mujiantun (2015)
			Hakim (2011)
		Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Rizondra (2013)
			Pramudito dan Yuniarto (2009)

Sumber : Disarikan dari berbagai jurnal

Penelitian yang dilakukan oleh Susanta dkk (2013), menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial, maka diharapkan pimpinan perusahaan lebih memperhatikan kepentingan bawahannya dan memberikan kenyamanan dalam karyawan bekerja, sehingga karyawan dapat bekerja dalam suasana kerja yang lebih baik dan kinerja dapat terus ditingkatkan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Muizu (2014), yang menunjukkan bahwa kepemimpinan

mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Marpaung (2014), menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, penelitian yang dilakukan oleh Nurwati dkk (2012) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan yang tidak dapat meningkatkan kinerja.

Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusias dalam melaksanakan suatu kegiatan. Motivasi adalah suatu keadaan dalam pribadi yang mendorong keinginan individu untuk melakukan keinginan tertentu guna mencapai tujuan (Handoko, 2008). Motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri, penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif (Mangkunegara, 2005)

Penelitian yang dilakukan oleh Rizondra (2013), menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan serta motivasi juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang lain yang dilakukan oleh Yuniarto (2009) juga menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Mujiantun (2015) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak mempengaruhi secara signifikan

terhadap kinerja. Penelitian lain tentang motivasi yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja juga dilakukan oleh Hakim (2011).

Karena adanya perbedaan tersebut yang diduga salah satunya adalah karena faktor kepuasan kerja yang mempengaruhi kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Kepuasan adalah sesuatu perasaan yang diambil oleh seseorang, dimana apa yang diharapkan telah terpenuhi atau bahkan apa yang diterima melebihi apa yang diharapkan, sedangkan kerja merupakan usaha seseorang untuk mencapai tujuan dengan memperoleh pendapatan atau kompensasi dari kontribusinya kepada tempat kerjanya (Koesmono, 2007).

Menurut Robbins (2001), efektivitas dan kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya sebaliknya, seseorang yang tidak puas menunjukkan sikap yang negative terhadap pekerjaannya itu. Seorang karyawan yang masuk dan bergabung dalam suatu perusahaan mempunyai seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu dan membentuk menjadi suatu keinginan yang diharapkan dapat dipenuhi

ditempat kerjanya yang baru. Kepuasan kerja tersebut didapat apabila ada kesesuaian antara harapan pekerja dengan kenyataan yang ditemui dan didapatkan dari tempatnya bekerja. Brahmasari dan Suprayetno (2008), mengatakan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan, artinya bahwa secara umum kepuasan kerja karyawan yang tinggi akan mampu meningkatkan kinerja perusahaan.

Seorang tenaga penjual (sales) misalnya, dituntut untuk bisa memiliki inisiatif dan mampu bekerja dalam tekanan target yang tinggi. Tenaga penjual yang baik akan berinisiatif untuk bisa mencapai target yang telah ditetapkan, dan memberikan yang terbaik untuk perusahaan. Tolok ukur tenaga penjual adalah tercapainya target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan target itu akan meningkat dari tahun ke tahun. Penelitian yang dilakukan oleh Sumarni (2012), menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, rumusan masalah penelitian diajukan adalah:

1. Apakah yang dimaksud dengan gaya kepemimpinan Islami?
2. Apa yang dimaksud dengan motivasi intrinsik ?

3. Apakah gaya kepemimpinan Islami dan motivasi intrinsik memiliki korelasi dengan efektivitas kerja ?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan Islami dalam meningkatkan efektivitas kinerja
2. Menganalisis pengaruh motivasi intrinsik dalam memotivasi karyawan dalam bekerja.
3. Menganalisis faktor dominan yang mempengaruhi gaya kepemimpinan Islami dan motivasi intrinsik yang mendorong kinerja organisasi.

1.4. Hipotesis

Ha 1: Terdapat pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan Islami dalam memprakarsai struktur, gaya kepemimpinan pertimbangan dan keputusan terhadap variable peningkatan kerja.

Ha 2: Terdapat pengaruh antara variabel motivasi intrinsik dalam meningkatkan kinerja dalam organisasi.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Bagi Pihak CV Kreasi Japara dan CV An-Najaa:

Sebagai informasi bagi pihak manajemen mengenai gaya kepemimpinan Islami dan motivasi intrinsik yang selama diterapkan

sudah sesuai dengan keinginan seluruh komponen sehingga diharapkan dapat digunakan dalam program pembinaan karyawan dalam rangka peningkatan kinerja.

2. Manfaat Teoritis

A. Menambah wawasan ilmu pengetahuan, terutama di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh gaya kepemimpinan Islami dan motivasi intrinsik dalam peningkatan kinerja karyawan.

B. Sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang memfokuskan studi penelitian pada masalah yang sama di masa mendatang.

4.14. Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan analisa regresi linier berganda diperoleh persamaan $Y = - 0,721 + 0,414X_1 + 0,129X_2$. Hal ini menunjukkan ada pengaruh antara variabel kepemimpinan islami dan motivasi intrinsik terhadap efektivitas kerja pada usaha meubelair Kreasi Japarais dan An-Najaa.

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0,05 menjelaskan bahwa hiotesis (H_0) yang diajukan diterima yang berarti variabel kepemimpinan islami dan motivasi intrinsik secara bersama-sama berpengaruh terhadap efektivitas kerja.

1) Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Efektivitas Kerja

Besarnya koefisien beta variabel komitmen organisasi sebesar 0,414 yang menunjukkan bahwa persepsi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja di usaha meubelair Kreasi Japarais dan An-Najaa. Peningkatan kepemimpinan sebesar satu satuan, akan meningkatkan efektivitas kerja sebesar 0,414 satuan, dengan asumsi bahwa variabel motivasi intrinsik dalam kondisi tetap.

Dari hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} (4,059) yang lebih besar dari t_{tabel} (1.66) menunjukkan bahwa kepemimpinan islami berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja.

Pengaruh kepemimpinan islami terhadap efektivitas kerja tersebut memiliki implikasi bahwa suatu kekuatan yang relatif setiap pegawai memiliki kecepatan dan ketepatan dalam penyelesaian tugas-tugas pada

usaha meubelair Kreasi Japarais dan An-Najaa.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian Eflina dan Seniati, 2007 yang menunjukkan komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap dimensi *altruism, courtesy, civic virtue* dan *conscientiousness* serta *Organizational Citizenship Behaviototal*.

Gayakepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerjakaryawan, dimanagayakepemimpinan berorientasi karyawan yang tinggi menghasilkan kinerja yang tinggi. Dalam perspektif pengembangan sumber daya manusia, karyawan merupakan potensi yang dapat dimanfaatkan bagi kepentingan organisasi, apabila pemimpin mampu menciptakan situasi dan kondisi kerja yang dapat memotivasi bawahannya untuk berperilaku mengikuti aturan dan kebijakan organisasi serta antusiasme dan kegairahan dalam bekerja. Karyawan yang memiliki antusiasme dan kegairahandalam bekerja akan melaksanakan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab dandengan kesadaran bahwa apa yang dilakukannya menghasilkan sesuatu yang berartibagi organisasi. Apabila pemimpin mampu memainkan peranannya dalam memberdayakan dan mengarahkan bawahannya untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi, ia tidak saja berhasil memimpin melainkan juga berhasil dalam mencapai tujuan dan keberhasilan bagi organisasi yang dipimpinnya.

Gaya kepemimpinan seorang pimpinan akan sangat berpengaruh terhadap efektivitas seorang pemimpin. Pemilihan gaya kepemimpinan

yang benar disertai dengan motivasi intrinsik yang tepat dapat mengarahkan pencapaian tujuan perseorangan maupun tujuan organisasi. Dengan gaya kepemimpinan atau teknik memotivasi yang tidak tepat tujuan organisasi akan terbengkalai dan karyawan dapat merasa kesal, gelisah berontak dan tidak puas.

Dari pengamatan di lapangan ditemukan perbedaan kinerja petugas berdasarkan tingkat gaya kepemimpinan memprakarsai struktur yang diterapkan dimana kinerja yang baik ditemukan bila pimpinan sering mengatur dan mengarahkan, mengawasi serta meminta pertanggung jawaban petugas, sedangkan pimpinan yang jarang menerapkan gaya kepemimpinan memprakarsai struktur kinerjanya cenderung buruk. Sedangkan pimpinan yang jarang menerapkan gaya kepemimpinan memprakarsai struktur kinerjanya buruk.

Hal ini disebabkan pemimpin yang gaya kepemimpinan memprakarsai struktur tinggi selalu mengatur dan mengarahkan karyawan, mengawasi pekerjaan karyawan, dan meminta pertanggung jawaban karyawan atas pekerjaannya, sehingga karyawan akan lebih mudah dalam menjalankan pekerjaannya. Pemimpin yang gaya kepemimpinan memprakarsai struktur rendah hampir tidak pernah mengatur dan mengarahkan, mengawasi karyawan, serta meminta pertanggung jawaban dari karyawan sehingga karyawan bekerja semauanya.

2) Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Efektivitas Kerja

Hasil koefisien beta variabel perubahan organisasi sebesar 0,129 menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh terhadap efektivitas kerja di usaha meubelair Kreasi Japara dan An-Najaa. Besarnya koefisien beta sebesar 0,129 berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan akan berpengaruh terhadap peningkatan efektivitas kerja sebesar 0,129 dengan asumsi variabel dalam kondisi tetap.

Sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya adalah makna lain dari efektivitas dan kepuasan kerja. Seseorang yang memiliki kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan, orang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan. Dengan motivasi intrinsik berusaha menjaga dan memperhatikan kepuasan karyawan merupakan tanggungjawab pimpinan agar tercipta suasana kerja yang kondusif dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Tidak semua pegawai dapat menyesuaikan diri terhadap perkembangan organisasi maka setiap perubahan organisasi selalu menghadapi berbagai masalah terutama adalah penolakan atas perubahan (*resistance to change*). Penolakan atas perubahan tidak selalu muncul dalam bentuk standar (eksplisit) dan segera misalnya mengajukan protes, mengancam mogok, demonstrasi dan sejenisnya tetapi juga ada

penolakan

secara eksplisit dan lambat laun seperti loyalitas pada organisasi menurun, motivasi berkurang, kesalahan kerja meningkat, kedisiplinan berkurang dan lain-lain.

Motivasi intrinsik yang sesuai akan mempengaruhi efektivitas kerja. Efektivitas adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaan secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Dimensi kepuasan kerja terdiri dari moneter dan nonmoneter, karakteristik pekerjaan dan karakteristik lingkungan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan melaksanakan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab sehingga menghasilkan sesuatu yang berarti bagi organisasi.

Kepuasan kerja yang mencakup pemberian ganjaran yang pantas seperti gaji dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil sesuai dengan pengharapan mereka, pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan, umpan balik, lingkungan kerja yang mendukung serta hubungan atasan dan rekan sekerja yang baik akan menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat. Kepuasan kerja yang diperoleh pekerja dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap semangat dan kinerja mereka.

Hasil pengujian ini menunjukkan mayoritas responden menyatakan kepuasan kerja baik, dalam peningkatan kinerja karyawan faktor

kepuasan kerja harus mendapat perhatian dari pihak manajemen memberikan penghargaan terhadap keberhasilan tugas serta kesempatan untuk pertumbuhan dan pengembangan diri. Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja (prestasi kerja). Artinya kinerja seseorang akan meningkat ketika kepuasan kerja dari individu dapat tercapai.