

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pada umumnya sumber daya manusia (SDM) sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan itu dilakukan sendiri. Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan dengan kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia juga adalah pengakuan terhadap pentingnya satu kesatuan tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang vital bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi, dan pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan personalia untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu, organisasi, serta masyarakat. Ketika organisasi tidak mampu mencapai tujuan-tujuan yang telah dibuat sebelumnya maka organisasi tersebut gagal dalam mendayagunakan serta mengelola sumber daya manusia dan perlu dikaji lagi dalam perencanaan pengelolaan sumber daya manusia tersebut.

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai, yaitu dengan melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Secara lebih jelas Menurut (Whitaker, 2013), mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah mempunyai kemampuan (*ability*) dalam menjalankan tugas dan motivasi yang kuat. Hal ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh (Davis, 2007) yang merumuskan bahwa:

**Table 1.1**  
**Proses Motivasi**

<i>Human Performance</i>	<i>Ability + Motivation</i>
<i>Motivation</i>	<i>Attitude + Situation</i>
<i>Ability</i>	<i>Knowledge + Skill</i>

Sumber: (Davis, 2007)

Faktor kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi diri (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang mempunyai IQ yang tinggi dengan pendidikan yang tinggi untuk jabatannya dan sangat terampil dalam menjalankan pekerjaan, maka ia akan mudah untuk mencapai hasil kinerja yang diharapkan organisasi maupun diri sendiri. Oleh karena itu organisasi harus bisa menempatkan pegawai sesuai dengan keahlian yang dimiliki (*the right man in the right place, the right man on the right job*). Faktor kedua adalah motivasi yang terbentuk dari *Attitude* yang dimiliki pegawai dalam menghadapi situasi kerja yang ada di organisasi. Motivasi adalah penggerak bagi pegawai dalam mewujudkan dan mengarahkan pada kinerja yang diharapkan organisasi maupun pegawai itu sendiri. Pegawai harus mempunyai sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi kerja) artinya setiap pegawai harus memiliki kesiapan secara mental dan secara fisik dalam menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan tujuan yang diharapkan, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

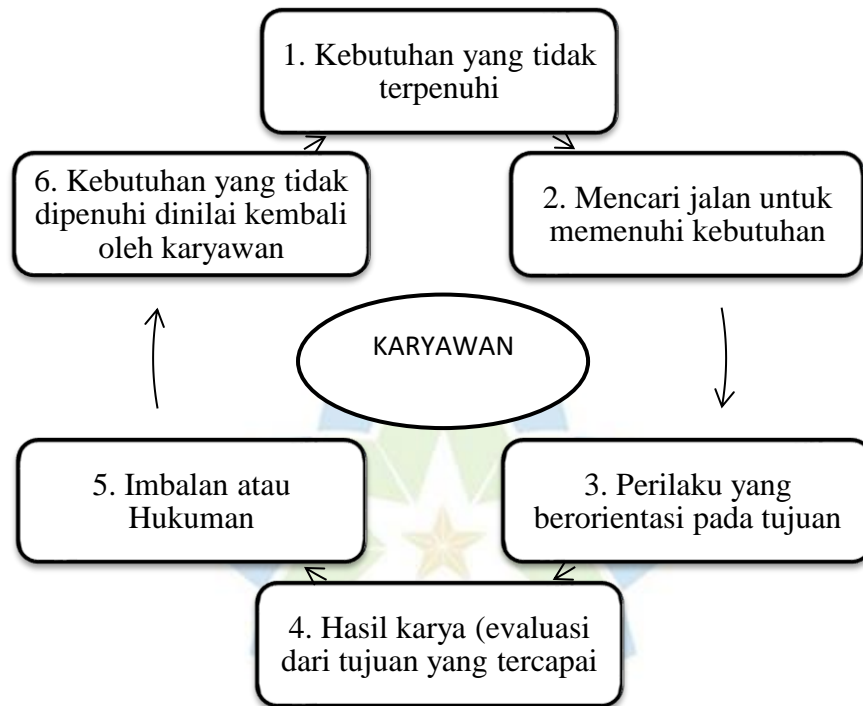
Berkaitan dengan hal tersebut bahwa tolak ukur keberhasilan sebuah organisasi dalam mewujudkan tujuan dan mencapai hasil kinerja yang diharapkan adalah dengan adanya seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinannya yang diterapkan, antara lain kemampuan memimpin (*leadership skill*) yang dimiliki menjadi satu hal yang dapat menjadi pertimbangan tentang beberapa karakter seorang pemimpin adalah dari kemampuannya berkomunikasi, kecerdasan, dan memiliki visi yang jelas. Keahlian dalam berkomunikasi sangat penting dalam sebuah organisasi, seorang pemimpin harus dapat menyampaikan perintah pekerjaan dengan baik kepada bawahannya, dan juga dapat menyampaikan informasi dengan baik dan jelas tentang keberadaan organisasi kepada para anggotanya. Begitu juga dengan visi yang jelas, kejelasan visi ini akan menunjukkan suatu perbedaan dengan organisasi lain, dimana organisasi tersebut akan mempunyai ciri khusus yang tidak dimiliki organisasi lain. Kepemimpinan juga menggambarkan hubungan antara pemimpin dan bawahannya, seorang pemimpin harus bisa mempengaruhi dan mendorong bawahannya agar mendapatkan hasil kinerja yang baik yaitu melalui pendekatan dalam mengelola manusia. Untuk itu sebuah organisasi membutuhkan seorang pemimpin yang mampu membawa perubahan bagi organisasi dan mampu menetapkan sasaran demi mewujudkan sebuah tujuan, yaitu dengan memberikan motivasi. Menurut (; Marchrany, 1985) motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan dan menggerakkan serta mengarahkan dan menyalurkan kearah yang pencapaian kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi

ketidakseimbangan. Dilihat dari segi aktif/dinamis, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan, mengerahkan, dan mengarahkan daya serta potensi tenaga kerja, agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Jika dilihat dari segi pasif/statis, motivasi akan tampak sebagai kebutuhan sekaligus juga sebagai perangsang untuk dapat menggerakkan, mengerahkan, dan mengarahkan potensi serta daya kerja manusia tersebut kearah yang diinginkan. Proses motivasi perlu menyatukan tujuan organisasi dan tujuan kepentingan pegawai. Tujuan organisasi adalah *needcomplex* yaitu untuk memperoleh laba serta perluasan perusahaan, sedangkan tujuan individu karyawan adalah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Jadi, tujuan organisasi dan individu harus di satu padukan dan itu penting untuk adanya penyesuaian motivasi yang akan berdampak pada kinerja pegawai.

Dengan adanya sebuah motivasi yang diberikan terhadap pegawai dan menjadi sebab seseorang melakukan suatu pekerjaan, yang berlangsung secara sadar dan teratur. Terdapat tiga unsur yang mempengaruhi motivasi antara lain upaya, tujuan organisasi dan kebutuhan. Unsur upaya merupakan ukuran intensitas, bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba mengulangi perbuatan sebelumnya. Akan tetapi kemungkinan kecil tingkat upaya yang tinggi akan mengantarkan pada kinerja dan memberikan keuntungan. Bila upaya itu diarahkan pada yang bermanfaat bagi organisasi akan dapat mencapai tujuan organisasi tersebut. Unsur selanjutnya adalah kebutuhan dimana suatu keadaan internal seseorang yang menyebabkan hasil usaha tertentu menjadi lebih menarik baginya. Suatu kebutuhan yang terputuskan menciptakan tegangan yang merangsang

seseorang untuk melakukannya. Rangsangan ini menimbulkan suatu perilaku dalam pencairan untuk menemukan tujuan-tujuan tertentu, yang jika tercapai, akan memenuhi kebutuhan itu dan mendorong ke pengurangan ketegangan. Dari ketiga unsur terlihat bahwa jelas motivasi datang dari dalam diri seseorang yang berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat pekerjaan yang yang dilaksanakannya. Terdapat empat pendekatan dalam motivasi antara lain, *pertama*, pendekatan tradisional (*traditional approach*) dikemukakan oleh Frederick W. Taylor dari manajemen ilmiah (*scientific management school*). Dalam model ini yang menjadi titik beratnya adalah pengawasan (*controlling*) dan pengarahan (*directing*). Pada pendekatan ini, pemimpin menentukan cara yang paling efisien untuk pekerjaan yang berulang dan memotivasi karyawan. Kedua, pendekatan hubungan manusia (*human relation model*) dikaitkan dengan pendapat Elton Mayo, mengemukakan bahwa kebosanan dan pengulangan berbagai tugas merupakan faktor yang dapat menurunkan motivasi, sedangkan kontak sosial membantu dalam menciptakan dan mempertahankan motivasi. Ketiga, pendekatan sumber daya manusia teori menyatakan bahwa pegawai dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang atau hanya keinginan untuk mencapai kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan juga memperoleh pekerjaan yang berarti. Keempat, pendekatan kontemporer (*Contemporer Approach*) didominasi oleh tiga tipe motivasi: teori isi, teori proses, dan teori penguatan. Teori isi (*Content Theori*) lebih menekankan pada teori kebutuhan-kebutuhan manusia yang mempengaruhi kegiatannya di oraganisasi. Teori proses, pada teori kedua ini motivasi terpusat pada bagaimana anggota organisasi mencari penghargaan dalam

keadaan bekerja. Teori penguatan mempelajari tentang perilaku kerja yang diinginkan.



**Gambar 1.1**

**Proses Motivasi**

Disamping adanya peran gaya kepemimpinan dan motivasi, kepuasan kerja juga sangat mempengaruhi kinerja pegawai, dengan indikator ini seorang pegawai dapat merasakan apakah pekerjaannya menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Menurut (Yukl, 2014), mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan.

Dari hasil wawancara yang dilakukan kepada sebagian pegawai di Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1A Khusus bahwa kinerja karyawan adalah masalah yang paling serius. Dengan demikian pegawai dituntut untuk dapat bekerja semaksimal mungkin karena organisasi tersebut juga mempunyai target yang harus dituntaskan terutama dalam hal perkara hukum yang vital bagi kepentingan publik yang menggunakan jasanya. Jika kinerja pegawai tidak sesuai dengan yang diharapkan organisasi akan sangat sulit dalam mencapai tujuan organisasi tersebut.

Dari data tersebut peneliti dapat memperoleh data untuk mencari informasi mengenai fenomena tersebut. Dari perbandingan hasil kinerja pada tahun 2017 dengan 2018 terjadi penurunan kinerja sebesar 0,10%. Penurunan kinerja tersebut bisa jadi karena beberapa faktor diantaranya adalah faktor gaya kepemimpinan yang diterapkan, kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan terhadap pegawai, serta tidak adanya kepuasan terhadap hasil kerja yang dilakukan selama bekerja di instansi tersebut. Peneliti mencoba untuk menjembatani kesenjangan tersebut dengan menganalisis bagaimana **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Mediasi.**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa permasalahan yang timbul adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya peran pemimpin dalam meningkatkan kepatuhan dalam bekerja

2. Kurangnya peran pemimpin terhadap pegawai tetapi terdapat kepuasan kerja atas pekerjaannya
3. Terdapat rasa puas dalam diri pegawai atas kinerjanya
4. Kurangnya peran pemimpin terhadap pegawai yang menyebabkan tidak tercapainya kinerja yang optimal tetapi terdapat kepuasan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan/kasus
5. Kurangnya motivasi terhadap pegawai yang menyebabkan tidak tercapainya kinerja yang optimal terlihat dari hasil kinerja tahun 2017-2018 terjadi penurunan sebesar 0,05%
6. Terdapat kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaan meskipun minim dalam pemberian motivasi
7. Minimnya pemberian motivasi terhadap pegawai yang menyebabkan tidak tercapainya kinerja yang optimal tetapi terdapat kepuasan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan/kasus

### **C. Rumusan Masalah**

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
4. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai?
5. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
6. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja?



7. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah maka peneliti mempunyai tujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai
4. Untuk mengetahui kepuasan kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai
6. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja
7. Untuk mengetahui kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai

#### **E. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diperoleh dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Peneliti diharapkan dapat memberi informasi mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai mediasi. Bagi Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, penelitian ini diharapkan dapat menjadi patokan atau referensi bagi mahasiswa

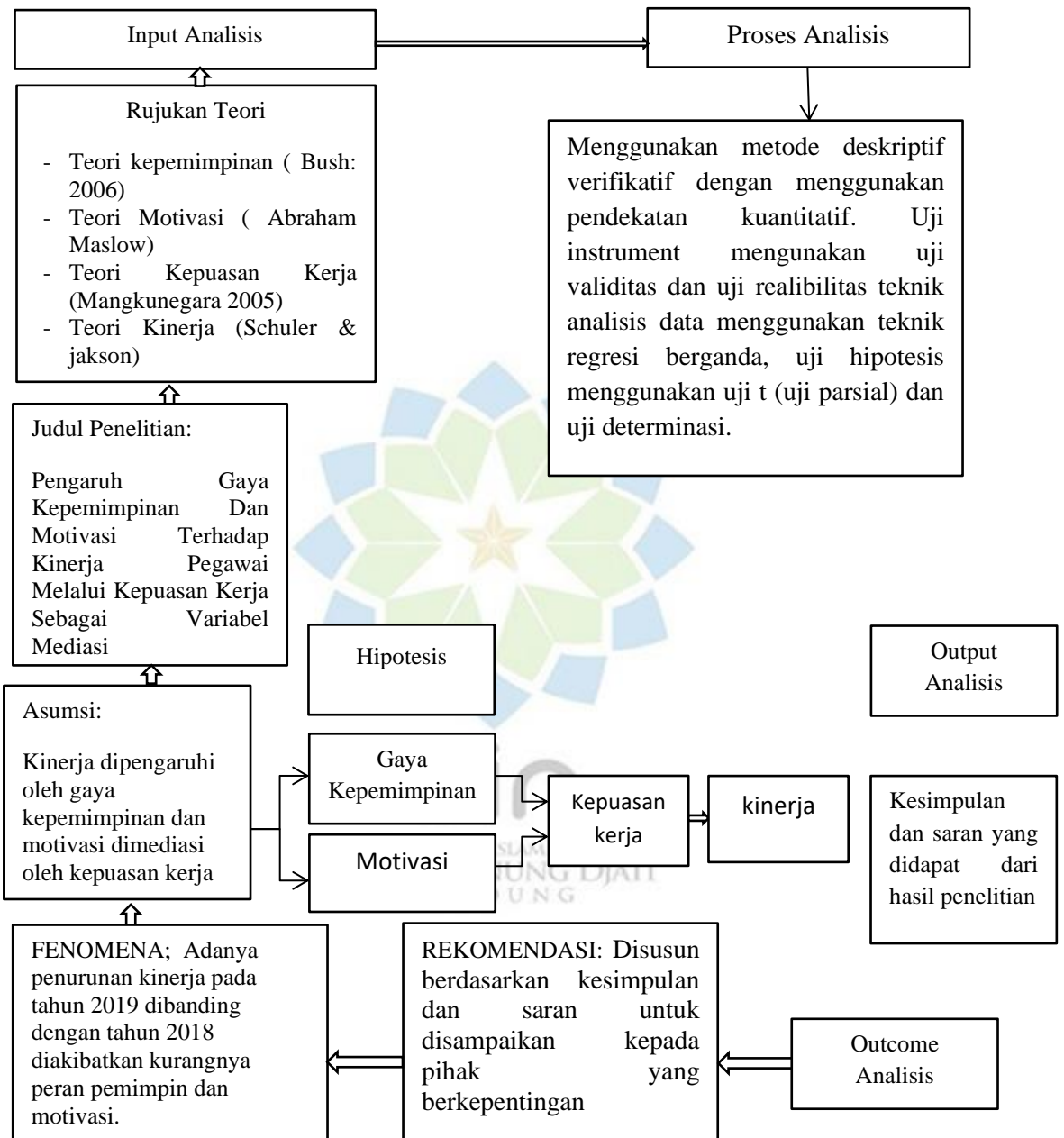
jurusan Manajemen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik guna mendukung pengembangan teori yang sudah ada sebelumnya.

## 2. Manfaat praktis

Peneliti dapat memperoleh pengalaman praktis tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai peran mediasi diorganisasi tersebut, sehingga memperoleh gambaran sesuai fakta dilapangan dengan teori-teori yang ada.



## F. Kerangka Pemikiran

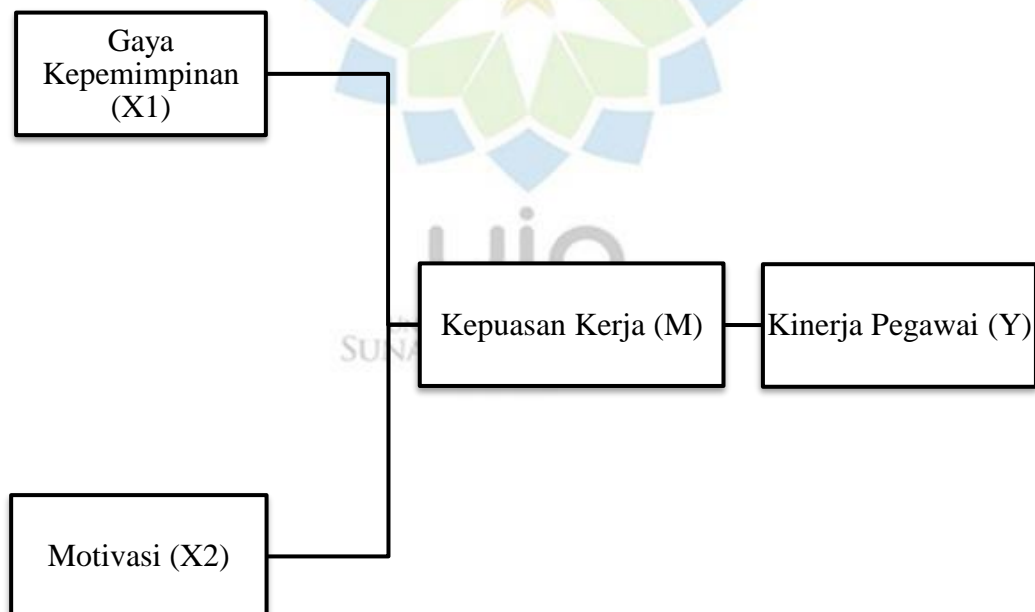


Sumber: diolah oleh peneliti

Proses analisis menggunakan metode deskriptif verifikatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Uji instrument menggunakan uji validitas dan uji realibilitas teknik analisis data menggunakan teknik regresi berganda, uji hipotesis menggunakan uji t (uji parsial) dan uji determinasi. Kemudian

menggunakan rujukan teori gaya kepemimpinan (Bush,2006), teori motivasi (Abraham Maslow), teori kepuasan kerja (Mangkunegara,2005), dan teori kinerja (Schuler & Jakson).

Diketahui bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai lebih banyak bersumber dari faktor yang ada didalam instansi itu sendiri selebihnya faktor diluar organisasi. Dimana seorang pemimpin dalam suatu instansi dengan memakai gaya kepemimpinannya dapat mempengaruhi kinerja bawahannya sehingga tercipta sinergitas dengan tingkat tinggi sesuai dengan harapan serta tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dan kinerja dipengaruhi juga dengan adanya dorongan serta adanya kepuasan dalam melakukan suatu pekerjaan.



**Gambar 1.2**  
**Model Penelitian**

Sumber: Diolah Oleh Peneliti

## G. Penelitian Terdahulu

**Table 1.2**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Peneliti	Judul	Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	Susilo Toto Raharjo, Durrotun Nafisah (2006)	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan ( Studi Empiris Pada Departemen Agama Kabupaten Kendal Dan Departemen Agama Kota Semarang)''	Tempat penelitian yang dilakukan peneliti di PN Bandung kelas 1A Bandung sedangkan dari hasil penelitian dilakukan di departemen agama kabupaten Kendal	Bahwa gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan
2.	Ida Ayu Brahmasari, Agus Suprayetno (2008)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia)	Tempat penelitian yang dilakukan peneliti di PN Bandung kelas 1A Bandung sedangkan dari hasil penelitian dilakukan di departemen agama kabupaten Ke Tempat penelitian yang dilakukan	Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan.

No.	Peneliti	Judul	Perbedaan	Hasil Penelitian
			peneliti di PN bandung kelas 1A Bandung sedangkan dari hasil penelitian dilakukan di PT. Pei Hai internasional Wiratama	
3.	Ayu Desi Indrawati (2013)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Dikota Denpasar	Tempat penelitian yang dilakukan peneliti di PN bandung kelas 1A Bandung sedangkan dari hasil penelitian dilakukan di RS Swasta kota Denpasar	Bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	(Trang, 2013)	Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara)	Tempat penelitian yang dilakukan peneliti di PN bandung kelas 1A Bandung sedangkan dari hasil penelitian dilakukan di perwakilan BPKP Sulawesi Utara	Gaya kepemimpinan memiliki tingkat signifikan sebesar 0,0447 yang artinya adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan

No.	Peneliti	Judul	Perbedaan	Hasil Penelitian
5.	Didit Setyo Pambudi, Djudi Mukzam, Gunawan Eko Nurtjahjono (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Mediasi Di PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang	Tempat penelitian yang tidak sama	gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, selanjutnya gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari hasil ini terdapat pengaruh tidak langsung antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja karyawan.
6.	Syarah Amalia, Mahendra Fakhri (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro	Tempat penelitian yang dilakukan peneliti di PN bandung kelas 1A Bandung sedangkan dari	Secara Keseluruhan Motivasi Kerja Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawab Pada PT. Gramedia

No.	Peneliti	Judul	Perbedaan	Hasil Penelitian
			hasil penelitian dilakukan di PT Gramedia Asri Media Bintaro	Asri Media.
7.	Lidia Lusri, Hotlan Siagian (2017)	pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya	Tempat penelitian yang dilakukan peneliti di PN Bandung kelas 1A Bandung sedangkan dari hasil penelitian dilakukan di PT. Borwita Citra Prima Surabaya	Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Diolah Oleh Peneliti

Dari hasil penelitian terdahulu, rencana penelitian ini dengan hasil penelitian terdahulu terdapat perbedaan dari objek penelitian. Objek yang dilakukan penulis adalah di Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1 A Khusus. Meskipun demikian variabel yang diteliti oleh penulis terdapat beberapa persamaan, diantaranya yang pertama, penelitian yang dilakukan oleh Ida Ayu



Brahmasari, Agus Suprayetno (2008), dengan judul “ Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Sebagai variabel Mediasi”. Kedua, penelitian yang dilakukan Syarah Amalia, Mahendra Fakhri (2016), dengan judul “ Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan” yang dimana penelitian terdahulu tersebut dapat menjadi referensi serta acuan penulis dalam meneliti permasalahan organisasi yang diteliti.

## **H. Hipotesis**

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu terdapat hipotesis (dugaan sementara) sebagai berikut:

### **Hipotesis 1**

$H_0$ : Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1 A Khusus

$H_a$ : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1A Khusus

### **Hipotesis 2**

$H_0$ : Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1A Khusus

$H_a$ : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1A Khusus

### **Hipotesis 3**

H<sub>0</sub>: Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1A Khusus

H<sub>a</sub>: kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1A Khusus

#### **Hipotesis 4**

H<sub>0</sub>: Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1A Khusus

H<sub>a</sub>: Kepuasan kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1A Khusus

#### **Hipotesis 5**

H<sub>0</sub>: Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1A Khusus

H<sub>a</sub>: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pegawai Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1A Khusus

#### **Hipotesis 6**

H<sub>0</sub>: Motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1A Khusus

H<sub>a</sub>: Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1A Khusus

**Hipotesis 7**

H<sub>0</sub>: Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai  
Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1A Khusus

H<sub>a</sub>: Kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai  
Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1A Khusus

