

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu dalam pencapaian tujuan perusahaan. Tujuan tersebut dapat tercapai apabila terdapat manajemen sumber daya yang baik di dalamnya. Manajemen sumber daya manusia merupakan cara mengelola atau mengatur individu beserta kemampuan masing-masing didalamnya agar dapat mencapai tujuan bersama organisasi secara efektif dan efisien. Selain itu, manusia dibutuhkan sebagai faktor penggerak terhadap komponen-komponen lainnya yang terdapat di dalam suatu organisasi atau perusahaan, tanpa adanya peranan manusia kegiatan perusahaan tidak akan terlaksana. Sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai kunci yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan, karena dengan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kepuasan kerja yang sangat baik akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya dengan lebih mudah.

Peran sumber daya manusia penting dalam kegiatan-kegiatan ekonomi seperti koperasi. Koperasi adalah salah satu badan usaha yang cukup berkembang di Indonesia yang diatur dalam UUD 1945 pasal 33. Dalam UU No.17 tahun 2012 disebutkan bahwa dalam pelaksanaannya koperasi memiliki beberapa prinsip, antara lain : keanggotaannya bersifat sukarela dan terbuka, pengelolaan yang dilakukan secara demokratis, pembagian sisa hasil usaha dilakukan secara adil sebanding dengan besarnya jasa usaha masing-masing anggota, pembagian balas jasa yang terbatas terhadap modal, serta kemandirian. Pembangunan koperasi

sebagai badan usaha ditujukan pada penguatan dan perluasan basis usaha, peningkatan mutu sumber daya manusia terutama pengurus, pengelola, dan anggotanya. Termasuk kewirausahaan dan profesionalisme koperasi, sehingga dengan kinerja baik, kompetitif dan mandiri. Koperasi mampu menjadi badan usaha utama dalam perekonomian.

Koperasi Pegawai Pemerintahan Kota Bandung (KPKB) merupakan instansi pemerintah. setiap instansi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan instansi pemerintah. Pegawai merupakan asset utama instansi dan mempunyai peran yang strategis didalam instansi yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktivitas instansi. Pada dasarnya perusahaan harus dapat mempertimbangkan secara matang kualitas sumber daya manusia, kesedian sumber daya manusia merupakan faktor penting perusahaan, maka perlu adanya keterlibatan karyawan dalam menjalankan seluruh aktivitas perusahaan.

Pegawai merupakan asset utama instansi dan mempunyai peran yang strategis didalam instansi yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktivitas instansi. Diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang harus menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Tahun 1945.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan aparatur Negara yang bertugas menjadi

abdian masyarakat dan menyelenggarakan pelayanan bagi masyarakat. PNS juga menjadi panutan atau contoh bagi setiap masyarakat sesuai dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1995. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai perlu diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Hal ini dilakukan agar sumber daya manusia memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntunan perkembangan masyarakat. Tanpa pegawai betapa sulitnya instansi dalam mencapai tujuannya, karena merekalah yang menentukan majunya sebuah instansi, dengan memiliki tenaga kerja yang terampil dan motivasi yang tinggi. Instansi telah memiliki asset yang sangat mahal, sebab pada dasarnya manusia merupakan subjek dan objek pembangunan.

Pegawai dapat bekerja dengan baik apabila memiliki kepuasan kerja yang tinggi sehingga dapat memberikan kontribusi secara optimal. Oleh karena itu, dalam menjalankan usahanya Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung harus didukung oleh tenaga-tenaga kerja yang mempunyai dedikasi dan loyalitas kepada instansi sebagai sikap pengabdian dari para pegawai dalam mencapai kepuasan kerja yang baik. Kepuasan kerja pegawai merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan maupun instansi dimanapun tidak terkecuali bagi Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung, Karena kepuasan kerja pegawai mempengaruhi keberhasilan instansi tersebut dalam mencapai tujuannya. Kepuasan kerja pegawai yang baik dan memuaskan dapat menghasilkan prestasi yang baik bagi instansi.

Setiap organisasi mengharapkan pegawainya mampu melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Begitu pula dengan Koperasi Pegawai Dinas

Pendidikan Provinsi Jawa Barat (KOPEGDISDIK), merupakan sebuah badan hukum yang dibawah naungan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Koperasi tersebut beranggotakan seluruh pegawai (Koperasi Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat), diarahkan untuk memberikan pembinaan dan pengembangan baik dalam pengembangan usaha, kebutuhan pendanaan, dan peningkatan SDM para anggotanya. Koperasi merupakan organisasi bisnis yang dimiliki dan dioperasikan oleh orang-orang demi kepentingan bersama, sebagai suatu bagian dari organisasi bisnis yang berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan para anggotanya.

Karyawan merupakan aset paling penting yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Salah satu hal yang menjadi perhatian perusahaan yaitu kepuasan kerja karyawan. karyawan yang tidak merasa kurang nyaman dalam bekerja, kurang dihargai, dan tidak bisa mengembangkan potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan konsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja karyawan juga dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaannya, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan dan terhadap lingkungan kerja. Karyawan yang merasa tidak puas akan pekerjaannya biasanya akan memilih untuk keluar dari perusahaan tempat dia bekerja dan mencari perusahaan lain. Sedangkan karyawan yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi akan setia pada perusahaan tersebut.

Menurut Malayu Hasibuan (2009:49) bahwa Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* karyawan yang rendah sedangkan karyawan-karyawan yang kurang puas biasanya *turnover*nya lebih tinggi. Hal itu

dikarenakan karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Sedangkan karyawan yang merasa kurang puas akan pekerjaannya akan memilih keluar dari perusahaan. Kepuasan yang dirasakan karyawan akan mempengaruhi pemikirannya untuk keluar dari perusahaan.

Hasil wawancara dengan pihak Koperasi Pegawai pemerintahan Kota Bandung dan Koperasi Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat diketahui bahwa kepuasan kerja karyawan mengalami penurunan, artinya terdapat beberapa karyawan yang merasa tidak puas bekerja di Koperasi Pegawai Kota Bandung dan Koperasi Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Hal itu diperkuat dengan data turnover karyawan yang Mengalami peningkatan dari tahun ke tahun pada halaman selanjutnya.

Tabel 1.1
Data Turnover Koperasi Pegawai Pemerintahan Kota Bandung dan Koperasi Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Tahun	Jumlah karyawan awal tahun	Jumlah karyawan keluar	Jumlah karyawan masuk	Jumlah karyawan akhir tahun	Turnover rate
Koperasi Pegawai Pemerintahan Kota Bandung					
2013	45	3	1	43	4,55%
2014	43	4	2	41	4,76%
2015	41	3	1	39	5%
2016	39	6	1	34	13,6%
Koperasi Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat					
2013	48	2	1	47	4,21%
2014	47	2	1	46	4,30%
2015	46	3	1	44	6.66%
2016	44	5	1	40	9,52%

Sumber : Kpkb dan Kopegdisdik

Dari data turnover yang didapat pada Tabel 1.1 dapat dihitung persentase tingkat turnover karyawan Koperasi Pegawai Pemerintahan Kota Bandung dan Koperasi Pegawai Dinas Pendidikan Jawa barat dengan menggunakan rumusan LTO (*Labour Turnover*). Rumusan perhitungan tersebut digunakan untuk

mengetahui besarnya turnover karyawan.

$$\text{Turnover rate} = \frac{(\text{karyawan keluar} - \text{karyawan masuk})}{(\text{karyawan awal} + \text{karyawan akhir})/2} \times 100\%$$

Sumber : Malayu Hasibuan (2009:52)

Perhitungan LTO (*Labour Turn Over*) menunjukkan bahwa persentase tingkat *turnover* karyawan Koperasi Pegawai Pemerintahan Kota Bandung dan Koperasi Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat mengalami peningkatan dari tahun 2013 sampai dengan tahun 2016. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak Kedua Koperasi tersebut diperoleh beberapa alasan karyawan keluar dari perusahaan yaitu, karyawan merasa tidak ada penghargaan yang diberikan kepadanya, prestasi karyawan yang menurun, dan karir yang dirasakan tidak berkembang. Selain itu adanya keluhan kesah dari karyawan mengenai hubungan karyawan dengan pemimpin yang kurang mendukung dalam melaksanakan pekerjaan.

Peningkatan kepuasan kerja pegawai di perusahaan dapat ditempuh dengan beberapa cara menurut Robbins (2013:312) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yaitu motivasi kerja, kepemimpinan, stress kerja, prestasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja. Penulis menyebarkan kuesioner kepada karyawan Koperasi pegawai Pemerintahan Kota Bandung dan Koperasi Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat sebanyak 40 orang untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Pada kedua koperasi tersebut. Alasan penulis untuk melakukan kuesioner pra-survei tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu untuk mengetahui variabel apa saja yang mempengaruhi bagi kepuasan kerja karyawan di Koperasi Pegawai Kota

Bandung dan Koperasi Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa barat. Data yang di peroleh dapat dilihat pada tabel 1.2 dibawah ini :

Tabel 1.2
Hasil Pra-Survei Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai di Koperasi Pegawai Pemerintahan Kota Bandung dan Koperasi Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

No	Dimensi	Jawaban					R	Skor	Rata- Rata	Rata-Rata Keseluruhan
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)				
Motivasi Kerja										
1	Kebutuhan Berprestasi	8	22	4	4	2	40	150	7,5	7,4
2	Kebutuhan Berkuasa	8	22	6	2	2	40	152	7,6	
3	Kebutuhan Berafiliasi	10	16	4	6	4	40	142	7,1	
Kepemimpinan										
1	Visioner	4	16	8	6	6	40	126	6,3	5,68
2	Pembimbing	4	12	10	8	6	40	120	6	
3	Afiliatif	0	6	18	6	10	40	100	5	
4	Demokratis	0	12	14	8	6	40	112	5,6	
5	Komunikatif	2	10	12	8	8	40	110	5,5	
Stres Kerja										
1	Tuntutan Tugas	8	14	10	4	4	40	138	6,9	6,45
2	Tuntutan Peran	6	10	8	8	8	40	118	5,9	
3	Tuntutan Pibadi	6	9	17	6	2	40	131	6,55	
Prestasi Kerja										
1	Kuantitas kerja	2	8	14	8	8	40	108	5,4	5,83
2	Kualitas Kerja	6	8	6	12	8	40	112	5,6	
3	Tanggung Jawab	6	14	10	4	6	40	130	6,5	
Lingkungan kerja										
1	Suasana Kerja	8	14	10	6	2	40	140	7	7,32
2	Perlakuan Yang Baik	10	18	8	2	2	40	152	7,6	
3	Perlakuan Yang Adil	4	20	8	6	2	40	138	6,9	
4	Rasa keamanan	10	14	14	2	0	40	152	7,6	
5	Hubungan Harmonis	4	26	6	4	0	40	150	7,5	

Lanjutan Tabel 1.2

No	Dimensi	Jawaban					R	Skor	Rata- Rata	Rata-Rata Keseluruhan
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)				
Kompensasi										
1	Penghargaan	0	12	22	4	2	40	124	6,2	6,67
2	Manfaat	0	20	10	6	4	40	126	6,3	
3	Apresiasi	2	18	18	2	0	40	140	7	
4	Fasilitas	6	16	14	4	0	40	144	7,2	
Jumlah skor = Nilai X F Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden Rata-rata keseluruhan = Jumlah rata-rata : Jumlah Pertanyaan										

Sumber: Data Olahan Peneliti (2017)

Tabel 1.2 di atas dapat diketahui bahwa tanggapan karyawan Mengenai Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di Koperasi Pegawai Pemerintahan Kota Bandung dan Koperasi Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat didapatkan nilai rata-rata terendah yaitu Variabel kepemimpinan dengan nilai rata-rata variabel sebesar 5,68. Terutama pada dimensi Afiliatif , demokratis dan komunikatif yang memiliki nilai rata-rata terkecil, hal ini selaras dengan apa yang dikatakan pegawai dari kedua koperasi tersebut mengatakan bahwa pemimpin kurang mampu menyatukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, pemimpin kurang berkomunikasi dengan baik kepada pegawainya dan pemimpin kurang memberikan kesempatan bagi para pegawai untuk menyampaikan pendapatnya.

Kepemimpinan itu sendiri menurut Gary Yulk (2010:64) yaitu *The proces of influencing others to understand and agree about what needs to be done and how to do it, and the process of facilitating individual and collective efforts to accomplish shared objectives* (proses mempengaruhi orang lain agar mampu memahami serta menyetujui apa yang harus dilakukan sekaligus bagaimana melakukannya, termasuk pula proses memfasilitasi upaya individu antara kelompok dalam memenuhi tujuan bersama).

Puas atau tidak puasnya akan suatu pekerjaan oleh karyawan tergantung bagaimana pemimpin mampu memberikan motivasi bagi karyawan agar bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan. Kepemimpinan suatu organisasi merupakan salah satu faktor penting yang menentukan berhasil tidaknya suatu perusahaan. Hal tersebut dapat berpengaruh pula bagi kepuasan karyawan pada suatu perusahaan karena kepemimpinan yang efektif dapat mendorong karyawannya untuk mencapai tingkat kepuasan kerjanya. Hal ini didukung oleh pernyataan menurut Sondang P Siagian (2008:132) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Nilai rata-rata terendah selanjutnya yaitu variabel prestasi kerja dengan nilai rata-rata variabel sebesar 5,83. Terutama pada dimensi Kuantitas Kerja dan Kualitas Kerja yang memiliki nilai rata-rata terkecil. Hal ini berarti kepemimpinan dan prestasi kerja di Koperasi Pegawai Pemerintahan Kota Bandung dan Koperasi Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat masih rendah sehingga hal ini dapat menyebabkan karyawan kurang merasa puas terhadap pekerjaannya.

Selain itu faktor yang juga berpengaruh bagi kepuasan kerja yaitu faktor prestasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil pra survei yang menunjukkan bahwa karyawan Koperasi Pegawai Pemerintahan Kota Bandung dan Koperasi Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat mengalami penurunan dalam prestasi kerja, hal ini didukung dengan data prestasi kerja karyawan yang ada di Koperasi Pegawai Pemerintahan Kota Bandung dan Koperasi Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Terdapat beberapa skor standar penilaian prestasi kerja karyawan Koperasi Pegawai Kota Bandung dan Koperasi Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, Seperti pada tabel 1.3 dibawah ini :

Tabel 1.3
Standar Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Koperasi Pegawai Pemerintah
Kota Bandung dan Koperasi Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi
Jawa Barat

Skor	Nilai	Bobot
5	91-100	Sangat tinggi
4	76-90	Tinggi
3	61-75	Sedang
2	51-60	Rendah
1	50 Ke bawah	Sangat rendah

Sumber : Kpkb dan Kopegdisdik

Tabel 1.3 menjelaskan tentang standar penilaian prestasi kerja karyawan di Koperasi Pegawai Kota Bandung dan Koperasi Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Skor tertinggi yaitu 5 dengan nilai 91-100 memiliki bobot sangat tinggi. Sedangkan skor terendah yaitu 1 dengan nilai 50 ke bawah memiliki bobot sangat rendah. Sedangkan rata-rata prestasi kerja karyawan di Koperasi Pegawai Pemerintahan Kota Bandung dan Koperasi Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa barat, dapat dilihat pada tabel 1.4 di bawah ini.

Tabel 1.4
Rata-rata Prestasi Kerja Karyawan Koperasi Pegawai Pemerintahan Kota
Bandung dan Koperasi Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Koperasi Pegawai Pemerintahan Kota Bandung			
Tahun	Nilai Rata-rata	Skor	Bobot
2013	93	5	Sangat tinggi
2014	71	3	Sedang
2015	60	2	Rendah
2016	52	2	Rendah
Koperasi Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat			
Tahun	Nilai Rata-rata	Skor	Bobot
2013	90	4	Tinggi
2014	75	4	Sedang
2015	73	3	Sedang
2016	60	2	Rendah

Sumber : Kpkb dan Kopegdisdik

Dari data tabel 1.4 mengenai rata-rata prestasi kerja karyawan dari tahun

2013-2016 mengalami penurunan dalam prestasi kerja karyawan hal itu dapat dilihat dari tahun :

1. KPKB : 2013 rata-rata karyawan memiliki nilai rata-rata 93 dengan skor 5 dan bobot sangat tinggi, pada tahun 2014 prestasi kerja karyawan memiliki nilai rata-rata 71 dengan skor 3 dan bobot sedang, pada tahun 2015 prestasi kerja karyawan mengalami penurunan dilihat dari nilai rata-rata 60 dengan skor 2 dan bobot rendah begitu pula pada tahun selanjutnya tahun 2016 prestasi kerja karyawan mengalami penurunan nilai rata-rata yaitu 52 dengan skor 2 dan bobot rendah.
2. KOPEGDISDIK : 2013 rata-rata karyawan memiliki nilai rata-rata 90 dengan skor 4 dan bobot tinggi, pada tahun 2014 prestasi kerja karyawan memiliki nilai rata-rata 75 dengan skor 3 dan bobot sedang, begitu juga pada tahun 2015 prestasi kerja karyawan masih berada diposisi sedang dengan nilai rata-rata 73 dengan skor 2 dan bobot sedang . pada tahun selanjutnya tahun 2016 prestasi kerja karyawan mulai mengalami penurunan nilai rata-rata yaitu 52 dengan skor 2 dan bobot rendah.

Cara perhitungan nilai rata-rata prestasi kerja karyawan yaitu dengan cara membandingkan hasil prestasi kerja per 12 bulan atau dalam satu tahun dan menghasilkan nilai rata-rata prestasi kerja karyawan Koperasi Pegawai Pemerintahan Kota Bandung dan Koperasi Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

Dari hasil wawancara dengan Pihak Koperasi Pegawai Pemerintahan Kota Bandung dan Koperasi Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat diketahui bahwa prestasi kerja karyawan dari tahun ketahun menurun hal itu didukung dengan adanya dari tabel 1.4 tentang rata-rata prestasi kerja karyawan. menurut

kepala Personalia Koperasi Pegawai Pemerintahan Kota Bandung dan Koperasi Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat masalah prestasi kerja karyawan bukan hanya rata-rata prestasi kerja karyawan yang turun tetapi juga target penyelesaian pekerjaan, hasil kerja yang kurang dari standar perusahaan.

Berdasarkan uraian fenomena-fenomena dan hasil survei pendahuluan diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Dua Koperasi Di Kota Bandung (Studi Kasus Pada Koperasi Pegawai Pemerintahan Kota Bandung dan Koperasi Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa barat)”**.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Fenoma-fenomena pada latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, maka peneliti dapat mengidentifikasi dan merumuskan masalah yang akan dilakukan dalam penelitian ini. Adapun identifikasi masalah dan rumusan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.2.1 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan cakupan atau lingkup masalah yang akan diteliti. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya. Maka penelitian merumuskan ke dalam bentuk pernyataan-pernyataan sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja

- a. Tingginya tingkat *Turnover* pegawai dari tahun ke tahun.

- b. Kurangnya perhatian secara personal pada pegawainya dalam hubungan kesejahteraan pegawai.
- c. Karyawan merasa tidak ada penghargaan yang diberikan kepadanya.

2. Kepemimpinan

- a. Pemimpin kurang mampu mempersatukan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.
- b. Komunikasi pemimpin dengan bawahannya belum berjalan dengan baik.
- c. Pemimpin kurang memberikan kesempatan bagi pegawai dalam menyampaikan pendapatnya.

3. Prestasi Kerja

- a. Nilai capaian prestasi kerja yang belum maksimal.
- b. Penilaian target penyelesaian pekerjaan.
- c. Hasil kerja karyawan kurang memuaskan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah yang terdapat di Koperasi Pegawai Pemerintahan Kota Bandung, sebagai berikut :

1. Bagaimana Kepemimpinan di Koperasi Pegawai Pemerintahan Kota Bandung dan Koperasi Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
2. Bagaimana Prestasi Kerja Pegawai di Koperasi Pegawai Pemerintahan Kota Bandung dan Koperasi Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

3. Bagaimana Kepuasan Kerja di Koperasi Pegawai Pemerintahan Kota Bandung dan Koperasi Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
4. Seberapa besar pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Koperasi Pegawai Pemerintahan Kota Bandung dan Koperasi Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
5. Seberapa besar pengaruh Prestasi kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan di Koperasi Pegawai Pemerintahan Kota Bandung dan Koperasi Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
6. Seberapa besar pengaruh Kepemimpinan dan Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Koperasi Pegawai Pemerintahan Kota Bandung dan Koperasi Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, baik secara parsial maupun secara simultan.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis, berikut tujuan dilakukan penelitian :

1. Untuk mengetahui Kepemimpinan di Koperasi Pegawai Pemerintahan Kota Bandung dan Koperasi Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui tingkat Prestasi Kerja Pegawai di Koperasi Pegawai Pemerintahan Kota Bandung dan Koperasi Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
3. Untuk mengetahui tingkat Kepuasan Kerja Pegawai di Koperasi Pegawai Pemerintahan Kota Bandung dan Koperasi Pegawai Dinas Pendidikan

Provinsi Jawa Barat.

4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan Kerja Pegawai di Koperasi Pegawai Pemerintahan Kota Bandung dan Koperasi Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
5. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai di Koperasi Pegawai Pemerintahan Kota Bandung dan Koperasi Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
6. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Kepemimpinan dan Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Koperasi Pegawai Pemerintahan Kota Bandung dan Koperasi Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, Baik secara parsial maupun secara simultan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak baik itu pembaca, maupun yang akan melakukan penelitian pengembangan yang berkaitan dengan faktor kepemimpinan dan prestasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

1.4.1 Kegunaan Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi semua pihak, baik, Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung dan Koperasi Dinas Pendidikan Provinsi Jawa barat pembaca, seerta bagi penulis sendiri.

1. Bagi Koperasi Pegawai Pemerintahan Kota Bandung dan Koperasi Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan dalam kegiatan kepemimpinan,

prestasi kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai Koperasi Pegawai Pemerintahan Kota Bandung dan Koperasi Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

2. Bagi Fakultas, diharapkan penelitian ini dapat menambah informasi dan arsip perpustakaan program studi manajemen fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung, serta menjadi referensi bagi peneliti sejenis.
3. Bagi pembaca, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai kepemimpinan dan prestasi kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

1.4.2 Kegunaan Teoritis

Pada umumnya akan memberikan manfaat, adapun manfaatnya penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak, terutama dapat memberikan pemahaman secara nyata atas teori-teori yang diperoleh peneliti diperkuliahan dengan kenyataannya sehingga dapat menambah wawasan serta pengetahuan baru yang didapat dijadikan sebagai literatur bagi semua pihak yang membutuhkan informasi.