

## ABSTRAK

Industri pengolahan kayu yang ada di Kecamatan Stabat cukup banyak sehingga hal ini mendorong terjadinya persaingan usaha semakin kompetitif. Tiap perusahaan berusaha untuk melakukan yang terbaik dalam menghasilkan produk kayu yang berkualitas. Guna mencapai tujuan tersebut dibutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi. Namun demikian, tidak semua karyawan dapat memberikan kinerjanya secara maksimal bagi kemajuan perusahaan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan pada Unit Dagang Pratama.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Metode kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan prosedur statistic dari kuantifikasi pengukuran untuk mendapatkan hasil penelitian. Jenis dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan penelitian kasual. Skala yang digunakan adalah skala Likert, populasi penelitian adalah karyawan yang bekerja sebanyak 27 orang sehingga pengambilan sampel dengan sampel jenuh sebanyak 27 responden. Pengumpulan data dengan data primer terdiri dari wawancara, kuesioner dan observasi serta data sekunder. Teknik analisis data dengan uji validitas dan kualitas data, regresi linear sederhana, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner mempunyai hasil valid, sedangkan hasil uji realibilitas variabel kepuasan kerja dan kinerja adalah reliable (Cronbach Alpha > 0,6). Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa secara normalitas mempunyai distribusi normal dan secara uji heteroskedastisitas menunjukkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Secara parsial disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (nilai koefisien  $9,401 > 1,704$  pada sig.  $0,000 < 0,05$ ). Kemampuan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja sebesar 78%, dan sisanya 22% dijelaskan oleh variabel lain diluar lingkup penelitian yang tidak dilakukan. Saran yang dapat disampaikan agar pimpinan perusahaan sebaiknya melakukan komunikasi dua arah dengan karyawan sehingga dapat diketahui kepuasan kerja seperti apa yang diharapkan oleh karyawan agar kedepannya karyawan dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik lagi dimasa mendatang.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Dampak Kepuasan Kerja, Kinerja