

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Motivasi Kerja**

##### **2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut Robbert Heller dalam Wibowo (2014:p.121) motivasi kerja merupakan keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Motivasi kerja pada umumnya berkaitan dengan tujuan, sedangkan tujuan organisasional mencangkup pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan (Robbins dan Judge dalam Wibowo (2014:p.121). Sedangkan Menurut Hamzah Uno (2012:p.72) memberikan definisi motivasi kerja sebagai kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah, intensitas dan ketekunan perilaku sukarela seseorang untuk melakukan pekerjaan. Motivasi kerja merupakan proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan dan ketekunan dalam melakukan tindakan secara sukarela yang diarahkan pada pencapaian tujuan (Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2014:p.121). Sedangkan Colquitt, LePine dan Wesson dalam Wibowo (2014:p.122) memberikan definisi motivasi kerja sebagai sekumpulan kekuatan energitik baik dari dalam maupun diluar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya.

Dari pengertian maupun definisi motivasi kerja para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan sehingga ia dapat mencapai tujuannya.

### 2.1.2 Pendorong Motivasi Kerja

Newstrom dalam Wibowo (2014:p.123) melihat sebagai dorongan motivasi bersumber pada penelitian Mc Celland yang memfokus pada dorongan untuk *achievement, affiliation* dan *power*.

1. *Achievement Motivation*

Motivasi berprestasi adalah suatu dorongan yang dimiliki banyak orang untuk mengejar dan mencapai tujuan menantang.

2. *Affiliation Motivation*

Motivasi untuk berafiliasi merupakan suatu dorongan untuk berhubungan dengan orang atas dasar sosial, bekerja dengan orang yang cocok dan berpengalaman dengan perasaan sebagai komunitas.

3. *Power Motivation*

Motivasi akan kekuasaan merupakan suatu dorongan untuk mempengaruhi orang, melakukan pengawasan dan merubah situasi.

Pendapat lain dari Mc Shane dan Von Glinow dalam Wibowo (2014:p.124) adalah bahwa sebagai pendorong motivasi adalah :

1. *Employee Drives*, sering dinamakan kebutuhan primer atau motif bawaan. *Drives* adalah penggerak utama perilaku yang membangkitkan emosi, yang menempatkan orang pada tingkat kesiapan untuk bertindak dalam lingkungan mereka.
2. *Needs*, kekuatan yang diarahkan pada pencapaian tujuan yang dialami orang. *Needs* merupakan kekuatan motivasional emosi dihubungkan pada tujuan tertentu untuk mengoreksi kekurangan dan ketidakseimbangan.

### 2.1.3 Faktor Pendorong Motivasi Kerja

Baldoni dalam Wibowo (2014:p.124) mengemukakan pendapat bahwa terdapat tiga faktor pendorong utama motivasi yaitu :

1. *Energize*, adalah yang dilakukan pemimpin ketika mereka menetapkan contoh yang benar, mengkomunikasikan yang jelas dan menantang dengan cara yang tepat. Hal tersebut dilakukan dengan *exemplify*, *communicate* dan *challenge*.
  - a. *Exemplify*, adalah memotivasi dengan cara memulai memberi contoh yang baik.
  - b. *Communicate*, merupakan sentral kepemimpinan termasuk bagaimana pemimpin berbicara, mendengar dan belajar.
  - c. *Challenge*, adalah tantangan yang disukai orang. Pemimpin dapat mencapai tujuan karena menghubungkan tujuan dengan pemenuhan keinginan.
2. *Encourage*, adalah apa yang dilakukan pemimpin untuk mendukung proses motivasi melalui pemberdayaan, *coaching* dan penghargaan. *Encourage* dilakukan dengan cara *empower*, *coach* dan *recognize*.
  - a. *Empower*, merupakan proses dimana orang menerima tanggung jawab dan diberi kewenangan untuk melakukan pekerjaannya.
  - b. *Coach*, merupakan kesempatan bagi pemimpin untuk mengenal bawahannya secara pribadi dan menunjukkan bagaimana dapat membantu pekerja dalam mencapai tujuan pribadi dan organisasi.
  - c. *Recognize*, alasan tunggal yang paling kuat mengapa orang bekerja, disamping keperluan penghasilan.
3. *Exhorting*, adalah bagaimana pemimpin menciptakan pengalaman berdasarkan pengorbanan dan inspirasi yang menyiapkan landasan dimana motivasi berkembang. *Exhorting* dilakukan melalui *sacrifice* dan *inspire*.

- a. *Sacrifice*, suatu ukuran pelayanan yang paling benar dengan menempatkan kebutuhan orang lain di atas kebutuhan kita sendiri.
- b. *Inspire*, merupakan turunan motivasi, apabila motivasi datang dari dalam maka bentuknya adalah *self – inspiration*.

#### 2.1.4 Pendekatan Dalam Motivasi Kerja

Pendekatan yang dapat dilakukan untuk memotivasi pekerjaan adalah melalui *employee engagement*. *Employee engagement* merupakan motivasi emosional dan kognitif pekerjaan, *self- efficacy* untuk menjalankan pekerjaan, perasaan kejelasan atas visi organisasi dan peran spesifik mereka dalam visi tersebut dan keyakinan bahwa mereka mempunyai sumber daya untuk dapat menjalankan pekerjaan, Wibowo (2014:p.125). Sedangkan menurut Robbins dan Judge dalam Wibowo (2014:p125) pendekatan lain untuk memotivasi pekerjaan adalah *organizational justice* yaitu persepsi menyeluruh tentang apa yang dianggap jujur di tempat kerja, terdiri dari : *distributive justice*, *procedural* dan *interactional justice*.

##### 1. *Distributive Justice*

Menunjukkan kejujuran yang dirasakan antara rasio hasil individu dibandingkan dengan rasio hasil terhadap kontribusi orang lain. Terdapat 3 prinsip yang dapat diterapkan :

- a. *Equality principle*, prinsip kesamaan ketika kita yakin bahwa setiap orang dalam kelompok menerima hasil yang sama.
- b. *Need principle*, prinsip kebutuhan diterapkan ketika kita yakin bahwa mereka yang memiliki kebutuhan terbesar harus menerima hasil lebih banyak dari pada mereka dengan kebutuhan rendah.
- c. *Equity principle*, prinsip keadilan berpendapat bahwa orang harus dibayar proposional dengan kontribusinya.

## 2. *Procedural Justice*

*Procedural Justice* merupakan keadilan yang dirasakan dari prosedur yang dipergunakan untuk memutuskan distribusi sumber daya. Cara terbaik untuk memperbaikinya, yaitu :

- a. Dengan mulai memberikan suara kepada pekerja selama proses.
- b. Mendorong mereka untuk menunjukkan fakta dan perspektif atas dasar masalahnya.
- c. Pekerja cenderung merasa lebih baik setelah mempunyai kesempatan berbicara tentang apa yang ada dalam pikirannya.

## 3. *Interactional Justice*

*Interactional justice* merupakan persepsi individual terhadap tingkatan dimana mereka diperlakukan dengan bermartabat, perhatian dan rasa hormat.

Robinbins dan Judge dalam Wibowo (2014:p.126) menunjukkan bahwa ada beberapa pendekatan yang dapat dilakukan untuk memotivasi orang, antara lain : *job design, involvement and reward*.

### **2.1.5 Tantangan dalam Memotivasi**

Memotivasi orang adalah merupakan aspek kunci bagi manajer yang efektif. Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (201.:p.126) ada dua tantangan yang dihadapi manajer :

1. Banyak tugas pekerjaan manajer direntang lebih luas.
2. Manajer mungkin tidak tau bagaimana memotivasi orang, selain sekedar menggunakan penghargaan financial.

Pentingnya bagi organisasi melatih manajer mereka untuk menilai orang dengan tepat. Manajer harus membuat penghargaan ekstrinsik pada pekerja. Ada tiga hal yang perlu dipertimbangkan :

1. Manajer perlu memastikan bahwa tujuan kinerja diarahkan pada pencapaian hasil akhir yang besar.
2. Janji peningkatan *reward* tidak akan memperbaiki usaha lebih besar dan kinerja baik kecuali *reward* dikaitkan dengan jelas dengan kinerja dan cukup besar untuk mendapatkan kepentingan pekerja.
3. Motivasi kerja dipengaruhi oleh persepsi pekerja tentang kejujuran alokasi *reward*.

#### **2.1.6 Alat – Alat Motivasi Kerja**

Menurut Malayu S.P Hasibuan dalam Anggalia (2014), yaitu:

1. Materil insentif: alat motivasi yang diberikan itu berupa uang atau barang yang memiliki nilai pasar, jadi memberikan kebutuhan ekonomis. Misal: kendaraan, rumah dan lain – lainnya.
2. Nonmateril insentif: alat motivasi yang diberikan berupa barang/benda yang tidak ternilai, jadi hanya memberikan kepuasan/kebanggan rohani saja, Misalnya: medali, piagam, bintang jasa dan lain – lainnya.
3. Kombinasi material dan non material insentif: alat motivasi yang diberikan itu berupa materil (uang atau barang) dan non materil (medali dan piagam) jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan/kebanggan rohani.

### **2.1.7 Indikator Motivasi Kerja**

Hamzah Uno (2012:p.72) mengemukakan bahwa sebagai indikator motivasi adalah :

- a. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

Tanggung jawab merupakan suatu sikap yang timbul untuk siap dan menerima suatu kewajiban atau tugas yang diberikan.

- b. Prestasi yang dicapai

Pencapaian prestasi yaitu kemampuan untuk mencapai hasil yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh suatu Karyawan tersebut.

- c. Pengembangan diri

Pengembangan merupakan suatu proses atau cara untuk mengembangkan sesuatu yang sudah ada dalam rangka meningkatkan kualitas agar lebih maju.

- d. Kemandirian dalam bertindak

Perilaku yang muncul didalam diri untuk bertindak tanpa menyusahkan orang lain.

## **2.2 Kepuasan Kerja**

### **2.2.1 Definisi Kepuasan Kerja**

Menurut Colquitt, LePine, Wesson dalam Wibowo (2014: p.131) menyatakan kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan bagaimana kita merasakan tentang pekerjaan kita dan apa yang kita pikirkan tentang pekerjaan tersebut. Menurut Robbins dan Judge dalam Wibowo (2014: p.131), kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Sedangkan menurut Mc Shane dan Von Glinow dalam Wibowo (2014: p.132)

memandang kepuasan kerja sebagai evaluasi seseorang atas pekerjaannya dan konteks pekerjaannya.

Menurut Handoko dalam Edy yang (2009:p.75) Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana karyawan memandang pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Luthans (2006:p.244) Kepuasan Kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek dari pekerjaan seseorang.

Dari pengertian maupun definisi Kepuasan Kerja para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi perasaan puas atau perasaan positif yang dirasakan Pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.

### **2.2.2 Katagori Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja mempunyai beberapa bentuk atau katagori. Colquitt, LePine, Wesson dalam Wibowo (2014:p.132) mengemukakan adanya beberapa katagori kepuasan kerja :

1. *Pay Satisfaction*

Mencerminkan perasaan pekerja tentang bayaran mereka, termasuk apakah sebanyak yang mereka berhak mendapatkan, diperoleh dengan aman dan cukup untuk pengeluaran normal. *Pay Satisfaction* didasarkan pada perbandingan antara bayaran yang diinginkan pekerja dengan yang mereka terima.

2. *Promotion Satrisfaction*

Mencerminkan perasaan pekerja tentang kebijakan promosi perusahaan dan pelaksanaannya, termasuk apakah promosi sering diberikan, dilakukan dengan jujur dan berdasarkan pada kemampuan.

3. *Supervision Satisfaction*



Mencerminkan perasaan pekerja tentang atasan mereka, termasuk apakah atasan mereka kompeten, sopan dan komunikator yang baik.

4. *Coworker Satisfaction*

Mencerminkan perasaan pekerja tentang teman sekerja mereka, termasuk apakah rekan sekerja mereka cerdas, bertanggung jawab, membantu, menyenangkan dan menarik.

5. *Satisfaction With the Work it Self*

Mencerminkan perasaan pekerja tentang tugas pekerjaan mereka sebenarnya, termasuk apabila tugasnya menantang, menarik, dihormati dan memanfaatkan keterampilan penting daripada sifat pekerjaan yang menjemukan, berulang – ulang dan tidak nyaman.

6. *Altruism*

Sifat suka membantu orang lain dan menjadi penyebab moral.

7. *Status*

Menyangkut prestise, mempunyai kekuatan atas orang lain atau merasa memiliki popularitas.

8. *Environment*

Lingkungan menunjukkan perasaan nyaman dan aman. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan *quality of work life*.

### 2.2.3 Mengukur Kepuasan Kerja

1. Pandangan Colquit, Le Pine dan Wesson dalam Wibowo (2014: p.134)

Colquit, LePine dan Wesson melihat ada 2 unsur yang terkandung dalam kepuasan kerja, yaitu :

- a. *Value Fulfillment*, pada umumnya pekerja merasa puas apabila pekerjaan mereka memberikan sesuatu yang mereka hargai.
- b. *Satisfaction with the work it self*, memfokus pada meningkatkan efisiensi dari tugas pekerjaan dengan membuatnya lebih disederhanakan dan

spesialisasi menggunakan *time and motion study* untuk merencanakan gerakan dan urutan tugas dengan hati – hati.

2. Pandangan Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2014: p.134)

Terdapat 5 unsur yang menjadi penyebab kepuasan kerja, yaitu :

- a. *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan), kepuasan ditentukan oleh tingkatan terhadap mana karakteristik pekerja memungkinkan individual memenuhi kebutuhannya.
- b. *Discrepancies* (ketidaksesuaian), bahwa kepuasan adalah sebagai hasil *meet expectation*.
- c. *Value attainment* (pencapaian nilai), kepuasan merupakan hasil dari persepsi bahwa pekerjaan memungkinkan untuk pemenuhan nilai – nilai kerja penting individual.
- d. *Equity* (keadilan), hasil dari persepsi seseorang bahwa hasil kerja relative terhadap masukan lebih menyenangkan dibanding dengan hasil/ masukan lain.
- e. *Dispositional* (watak), didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat personal.

#### **2.2.4 Cara meningkatkan Kepuasan Kerja**

Menurut Kaswan (2015) kepuasan kerja dapat ditingkatkan dengan cara :

1. Membuat pekerjaan menjadi menyenangkan.
2. Memiliki gaji, tunjangan dan kesempatan promosi yang adil.
3. Menyesuaikan orang dengan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan keahlian mereka.
4. Merancang pekerjaan agar menarik dan menyenangkan.

### **2.2.5 Indikator – Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Luthans (2006:p.244-245) mengungkapkan terdapat sejumlah indikator kepuasan kerja, yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan kerja itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan.

2. Promosi

Kesempatan promosi sepertinya memiliki pengaruh berbeda kepada kepuasan kerja karena promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan.

3. Pengawasan

Pengawasan merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja. Terdapat dua dimensi gaya pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Yang pertama berpusat pada karyawan dan dimensi yang lain adalah partisipasi atau pengaruh.

4. Rekan Kerja

Rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja terutama tim yang kuat bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat dan bantuan pada anggota individu.

5. Kondisi Kerja

Efek lingkungan kerja pada kepuasan kerja sama halnya dengan efek kelompok kerja jika semuanya berjalan baik tidak akan ada masalah kepuasan.

## **2.3 Kinerja**

### **2.3.1 Pengertian Kinerja**

Menurut Mangkunegara, Suparno Eko Widodo (2015:p.131) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegra (2007) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Ranupandojo & Husnan dalam Ardansyah (2014) menyatakan bahwa Kinerja merupakan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik maupun non fisik. Sedangkan menurut Simanjuntak, Suparno Eko Widodo (2015:p,130) kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Dari pengertian maupun definisi Kinerja para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja merupakan hasil atau output yang dicapai Karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya dalam suatu organisasi.

### **2.3.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Simanjuntak, Suparno Eko Widodo (2015:p.133) kinerja dipengaruhi oleh :

1. Kualitas dan kemampuan pegawai. Yaitu hal – hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental dan kondisi fisik pegawai.
2. Sarana pendukung yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan hal – hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai.
3. Supra sarana, yaitu hal – hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Menurut Sedarmayanti, Suparno Eko Widodo (2015:p.133) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain : Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, Tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana dan prasarana, teknologi serta kesempatan berprestasi.

### **2.3.3 Manfaat Penilaian Kinerja**

Menurut Sudarmayanti, Suparno Eko Widodo (2015:p.138) tujuan dari penilaian kinerja yaitu :

1. Untuk mengetahui keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan pegawai seoptimal mungkin.
4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian khususnya kinerja pegawai dalam bekerja.
6. Secara pribadi, pegawai mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya.
7. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian.

### 2.3.4 Elemen dan Kriteria Sistem Penilaian Kinerja

Karakteristik sistem penilaian kinerja yang efektif menurut Mondy dan Noe, Suparno Eko Widodo (2015:p.140), karakteristik sistem penilaian yang efektif adalah :

1. kriteria yang terkait dengan pekerjaan  
Kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja pegawai harus berkaitan dengan pekerjaan/valid.
2. Ekspektasi Kinerja  
Sebelum periode penilaian, para manager harus menjelaskan secara gamblang tentang kinerja yang diharapkan kepada pekerja.
3. Standardisasi  
Pekerja dalam katagori pekerjaan yang sama dan berada dibawah organisasi yang sama harus dinilai dengan menggunakan instrument yang sama.
4. Penilaian yang cakup  
Tanggung jawab untuk menilai kinerja pegawai hendaknya dibebankan pada seseorang atau sejumlah orang, yang secara langsung mengamati paling tidak sampel yang repressentatif dari kinerja itu.
5. Komunikasi terbuka  
Pada umumnya, para pekerja memiliki kebutuhan untuk mengetahui tentang seberapa baik kinerja mereka.
6. Akses karyawan terhadap hasil penilaian  
Setiap pekerja harus memperoleh akses terhadap hasil penilaian.
7. Proses pengajuan keberatan  
Dalam hubungannya dengan pengajuan keberatan secara formal atas hasil penilaiannya, penetapan *due process* merupakan langkah penting.

### 2.3.5 Indikator Kinerja

Menurut Ranupandojo dan Husnan dalam Ardansyah (2014) indikator kinerja dapat dibagi menjadi :

1. Kuantitas

Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan..

2. Kualitas

Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standard yang ditetapkan. Biasanya iukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan kerja..

3. Keandalan

Dapat atau tidaknya karyawan diandalkan adalah kemampuan memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif , hati – hati, kerajinan dan kerja sama.

4. Inisiatif

Kemampuan mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran – saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab untuk menyelesaikan,

5. Kerajinan

Kesediaan melakukan tugas tanpa adanya paksaan dan juga bersifat rutin.

6. Sikap

Prilaku karyawan terhadap perusahaan atau atasan atau teman kerja.

7. Kehadiran

Keberadaan karyawan di tempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu jam kerja yang telah ditentukan.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

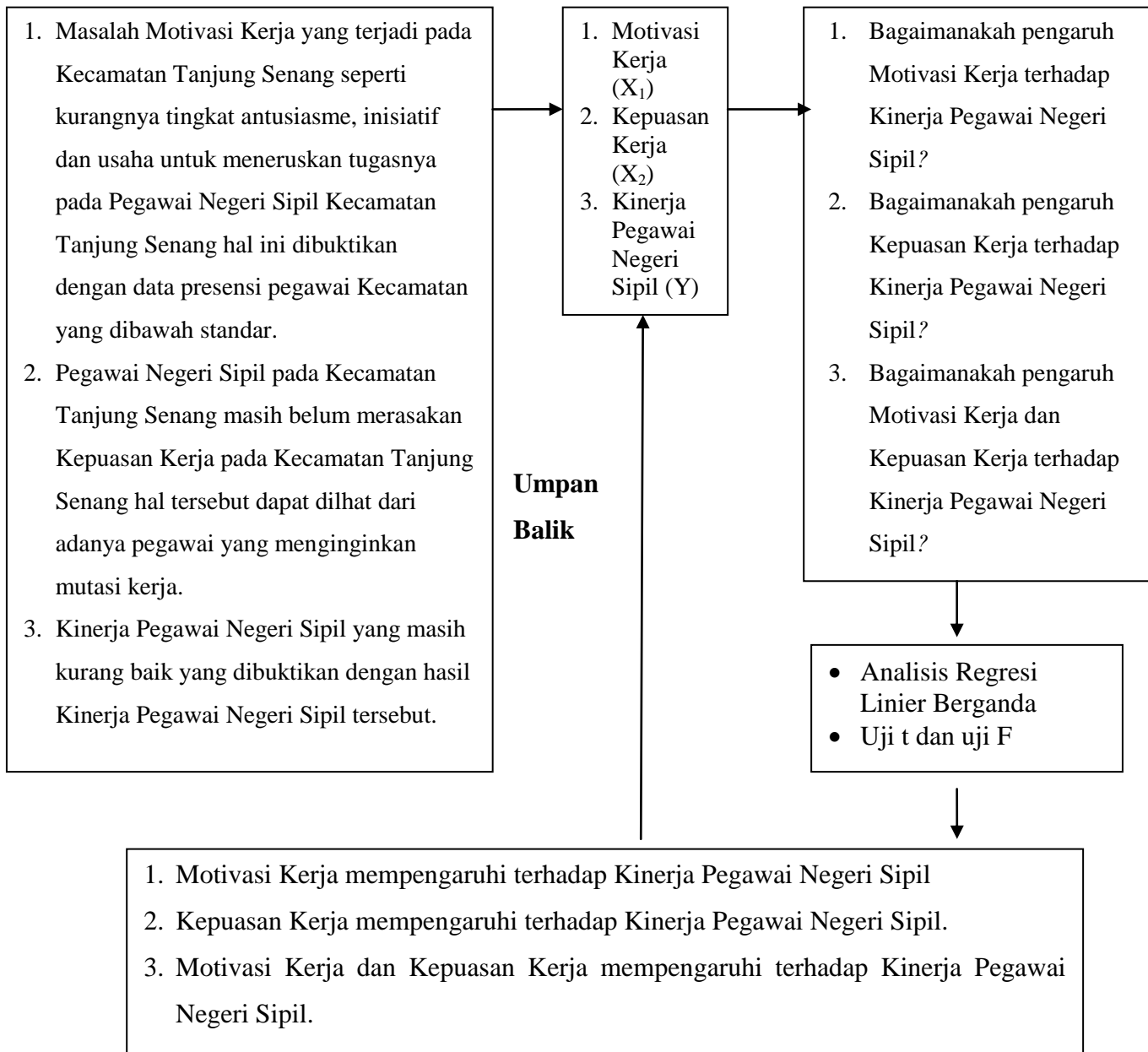
No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Setiawan, Kiki Cahya (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Divisi Operasi PT. Pusri Palembang	Motivasi Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linier sederhana.	Motivasi memiliki pengaruh negative terhadap Kinerja Karyawan.
2	Ali, Mukti (2013)	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Daerah Kota Samarinda.	Kepuasan Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y)	Analisis Linier sederhana	Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
3	Juniantara, (2015)	Pengaruh Motivasi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Denpasar	Motivasi ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ), dan kinerja (Y)	Analisis regresi linier berganda	Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.



Berdasarkan jurnal penelitian terdahulu terjadi kesenjangan antara ketiga jurnal tersebut pertama, jurnal yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Divisi Operasi PT. Pusri Palembang” dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana menghasilkan variabel motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan sedangkan, jurnal kedua dan ketiga yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Daerah Kota Samarinda” dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana dan “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Denpasar” dengan menggunakan analisis regresi linier berganda menghasilkan nilai variabel Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Terdapat perbedaan pada penelitian terdahulu dan penelitian ini yang dimana terdapat perbedaan pada Variabel pendukung dalam penelitian ini yaitu menguji hubungan antara variabel Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Sedangkan penelitian terdahulu tidak membahas variabel Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara bersama – sama. Serta terdapat perbedaan penggunaan metode analisis data yang dimana pada penelitian terdahulu pertama dan kedua menggunakan metode analisis regresi linier sederhana sedangkan dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda.

## 2.5 Kerangka Pikir

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini :



## 2.6 Hipotesis Penelitian

Dalam kaitannya dengan permasalahan yang telah dikemukakan dan teoritis pemikiran di atas, maka dikemukakan hipotesis penelitiannya :

### 2.6.1 Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Herzberg dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2011:p.93) Motivasi merupakan kebutuhan yang distimulasi dan berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas. Sehingga nantinya individu akan memiliki keyakinan bahwa Kinerja akan melampaui harapan Kinerja kerja mereka. Pegawai yang memiliki Motivasi yang baik akan mendorong diri Pegawai untuk menjalankan pekerjaannya dengan baik. Hal tersebutlah yang nantinya akan berpengaruh dan mendorong Kinerja Pegawai ke arah yang lebih baik.

Dalam penelitian terdahulu oleh Setiawan, Kiki Cahya (2015) dengan judul ‘‘Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Divisi Operasi PT. Pusri Palembang’’ memiliki hasil dimana variabel Motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Kerja karyawan.

H1 : Motivasi kerja ( $X_1$ ) mempengaruhi terhadap Kinerja (Y) Pegawai Negeri Sipil pada Kecamatan Tanjung Senang Bandar Lampung

### 2.6.2 Pengaruh Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Kepuasan kerja dan kinerja memiliki hubungan yang positif, yang artinya apabila kepuasan kerja tinggi maka cenderung akan meningkatkan kinerja pegawai. Hubungan tersebut akan kuat apabila tidak dipengaruhi oleh faktor lain yaitu mesin. Tingkat pekerjaan mempengaruhi pula kekuatan hubungan tersebut, Kaswan (2015: p.105). Dalam hal tersebut, Pegawai yang merasakan Kepuasan pada pekerjaan yang Pegawai jalani akan mendorong timbulnya

semangat untuk bekerja dan akan berdampak terhadap tingkat Kinerja yang dihasilkan oleh Pegawai tersebut.

Dalam penelitian terdahulu oleh Ali, Mukti (2013) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Daerah Kota Samarinda”, memiliki hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja Pegawai terhadap kinerja pegawai.

H2 : Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) mempengaruhi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y) pada Kecamatan Tanjung Senang Bandar Lampung.

### **2.6.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Bagi suatu organisasi yang ingin meningkatkan Kinerja organisasinya, dibutuhkannya Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja para Pegawainya. Hal ini dikarenakan dorongan dalam diri Pegawai dapat menjadi kekuatan tersendiri untuk para Pegawai dalam menjalankan kerjanya serta Kepuasan dalam diri Pegawai sebagai acuan pegawai untuk terus meningkatkan Kinerjanya. Jika organisasi berhasil menggabungkan antara Motivasi Kerja yang baik serta Kepuasan Kerja yang baik dalam organisasi tersebut. Adanya pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja mempengaruhi Kinerja Pegawai. (Wibowo, 2015)

Dalam penelitian terdahulu oleh Juniantara (2015) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Denpasar”, memiliki hasil bahwa : Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

H3 : Motivasi kerja ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y) pada Kecamatan Tanjung Senang Bandar Lampung.