

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Grand Teori

Grand theory yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah *Job Performance theory* yang mengatakan bahwa: “*Job performance is the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment* (Colquitt, J.A., Lepine, J.A. dan Wesson, 2008). *Job performance* merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya meliputi kualitas dan kuantitas output serta kehandalan dalam bekerja, dimana seseorang yang bekerja dengan baik akan memiliki kinerja yang tinggi dan dapat menghasilkan kerja yang baik pula (Wiratama, I. N., & Sintaasih, 2013). Teori ini menekankan esensi dari *performance* adalah himpunan perilaku karyawan yang berkontribusi untuk pencapaian tujuan organisasi. Teori ini juga yang mendasari penulis menggunakan variabel Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja dan kinerja karyawan sebagai variabel yang perlu diteliti, karena ketiga variabel tersebut merupakan variabel yang saling terkait. Pelaksanaan motivasi kerja dan kepuasan kerja diharapkan akan menambah kinerja karyawan, dan disiplin kerja diharapkan mampu melengkapi karyawan untuk menghasilkan kinerja karyawan yang lebih tinggi.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Setiap organisasi tentu ingin mencapai suatu tujuan. Untuk mencapai suatu tujuan tersebut, peranan manusia didalamnya sangatlah penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karna motivasi inilah yang mempengaruhi perilaku orang orang yang bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Menurut Afandi, (2018) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Menurut Mangkunegara, (2017) Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya. Menurut sutrisno, (2016) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan instansi. Hakim, L. (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu alasan (*reasoning*) seseorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya. Menurut Arphan, Y. (2018) Motivasi merupakan proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai mencapai sasaran.

Menurut Khoerunnisa, Y., & Rahayuningsih, (2019) Motivasi kerja merupakan kombinasi kekuatan psikologis yang kompleks dalam diri masing-masing orang, sehingga setiap individu mempunyai motivasi sendiri yang mungkin berbeda-beda. Sedangkan Hasibuan, (2017) motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Motivasi menurut Mangkunegara, (2017) adalah Situasi yang memotivasi karyawan untuk mencapai tujuannya, yaitu motivasi yang dapat dikatakan sebagai energi yang menciptakan motivasi itu sendiri. Menurut Fahmi, (2018) mengemukakan motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Berdasarkan pendapat para ahli diatas motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

2.2.2 Teori Motivasi

1. Teori Motivasi Kerja Frederick Herzberg

Mengemukakan teori Motivasi Kerja berdasar teori dua faktor yaitu faktor higiene dan motivator. Dia membagi kebutuhan Maslow menjadi dua bagian yaitu kebutuhan tingkat rendah (fisik, rasa aman, dan sosial) dan kebutuhan tingkat tinggi (prestise dan aktualisasi diri) serta mengemukakan bahwa cara terbaik untuk memotivasi Kerja individu adalah dengan memenuhi kebutuhan tingkat tingginya. Menurut Herzberg, faktor-faktor seperti kebijakan, administrasi perusahaan, dan gaji yang memadai dalam suatu pekerjaan akan menentramkan Karyawan. Bila faktor-faktor ini tidak memadai maka orang-orang tidak akan terpuaskan. Menurut hasil penelitian Herzberg ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi Kerja bawahan yaitu:

- a. Hal-hal yang mendorong Karyawan adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan, dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semua itu.

- b. Hal-hal yang mengecewakan Karyawan adalah terutama pada faktor yang bersifat embel-embel saja dalam pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat dan lain-lain sejenisnya.
- c. Karyawan akan kecewa bila peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.

2. Teori ERG

Teori ERG menyebutkan ada tiga kategori kebutuhan individu, yaitu eksistensi (*existence*), keterhubungan (*relatedness*) dan pertumbuhan (*growth*), karena itu disebut sebagai teori ERG, yang berupa :

- a. Kebutuhan eksistensi untuk bertaha hidup, kebutuhan fisik.
- b. Kebutuhan keterhubungan adalah kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain, yang bermanfaat seperti keluarga, sahabat atasan, keanggotaan di dalam masyarakat.
- c. Kebutuhan pertumbuhan adalah kebutuhan untuk menjadi produktif dan kreatif, misalnya diberdayakan di dalam potensi tertentu dan berkembang secara terus-menerus.

2.2.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Khoerunnisa, Y., & Rahayuningsih, (2019), indikator-indikator motivasi kerja karyawan, yaitu:

1. Semangat kerja merupakan sikap mental dari karyawan yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
2. Kegairahan kerja merupakan kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan.
3. Bekerjasama adalah suatu usaha bersama antara individu atau kelompok sosial untuk mencapai tujuan bersama.

4. Bekerja efektif merupakan suatu pekerjaan yang dapat diselesaikan tepat waktu, sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan
5. Pencapaian tujuan organisasi yaitu membuat seseorang lebih disiplin dan memiliki etos kerja tinggi. Disiplin dapat terwujud ketika anggota organisasi dapat mengikuti segala aturan yang ditetapkan organisasi.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Seorang karyawan akan merasa nyaman dan tinggi loyalitasnya pada perusahaan apabila memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Menurut Afandi, (2018) kepuasan kerja merupakan suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Karyawan yang puas akan lebih produktif daripada karyawan yang tidak puas. Menurut Marliani, (2018) Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu.

Kepuasan kerja merujuk pada pengalaman kesenangan atau kesukaan yang dirasakan oleh seseorang ketika apa yang diinginkan tercapai. Sedangkan menurut Mangkunegara, (2017) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Robbins, (2015) juga mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan. Menurut Theodore, A., & Lilyana, B. (2017) mengatakan kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek- aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.

Menurut Wibaselpa, A, (2020) menyatakan bahwa Kepuasan kerja merupakan rasa emosional karyawan terhadap perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan yang dilakukan. Menurut Suwandi, et al (2022) Kepuasan kerja merupakan persepsi para karyawan tentang seberapa jauh pekerjaan seseorang memberikan segala sesuatu yang dipandang penting melalui hasil kerjanya. Dari beberapa pandangan tentang kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa pada prinsipnya kepuasan kerja merupakan sikap positif dari tenaga kerja yang meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai satu nilai penting pekerjaan. Kepuasan kerja berhubungan dengan *turnover* mengandung arti bahwa kepuasan kerja yang tinggi selalu dihubungkan dengan *turnover* yang rendah, dan sebaliknya jika karyawan banyak yang merasa tidak puas maka *turnover* karyawan tinggi.

2.3.2 Manfaat Kepuasan kerja

Nitisemito, (2019) Suatu perusahaan mampu mempengaruhi kepuasan kerja maka akan memperoleh banyak manfaat, berikut lima manfaat kepuasan kerja:

1. Pekerja akan lebih cepat diselesaikan

Pekerjaan lebih cepat diselesaikan hal tersebut sangat berperan dalam membuat karyawan menjadi puas disamping itu pekerjaan yang lebih cepat diselesaikan mengurangi beban kerja.

2. Kerusakan akan dapat dikurangi

Kerusakan dapat dikurangi dengan maksud pekerjaan yang memiliki risiko dapat dikurangi sehingga dapat membuat kepuasan karyawan dalam bekerja.

3. Absensi dapat diperkecil

Kepuasan kerja karyawan sangat berpengaruh pada absensi dimana jika kepuasan kerja karyawan tinggi tingkat absensi akan terus turun dikarenakan karyawan bersemangat.

4. Perpindahan karyawan dapat diperkecil

Perpindahan karyawan diperkecil dikarenakan karyawan merasa pas dan senang dengan pekerjaan yang dilakukan.

5. Produktivitas kerja dapat ditingkatkan

Produktivitas kerja dapat meningkat dikarenakan adanya semangat kerja yang dipacu kepuasan kerja karyawan yang terbilang tinggi.

2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi, (2018) indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

4. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5. Rekan kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh pegawai dalam bekerja sesuai dengan standar kerja dan kriteria yang sudah ditetapkan sebelumnya. Kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Menurut Busro, (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang di capai pekerja baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Kasmir, (2016) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Karena dengan meningkatnya kinerja karyawan di dalam perusahaan maka pastinya perusahaan tersebut memiliki tingkat kinerja yang baik dalam manajemen sumber daya manusianya. Kinerja karyawan sangat berhubungan dengan ketepatan waktu dan hasil kerja yang dicapai berdasarkan kemampuan yang telah dimiliki. Sukses tidaknya seorang karyawan dalam bekerja akan dapat diketahui apabila perusahaan atau organisasi yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja dan juga mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Sanusi, (2017) menyatakan Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan hubungan strategis organisasi, kemampuan konsumen, dan memberikan kontribusi mereka kepada organisasi.

Menurut Yohanson, A. K., (2021) Kinerja karyawan adalah salah satu aspek penting yang wajib diperhatikan oleh perusahaan, karena kinerja karyawan menuntun perusahaan untuk mencapai tujuannya. Edison, Y. A., & Imas, (2016), bahwa “kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”. Mangkunegara, (2017) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang Karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal tersebut berarti bahwa kinerja dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau hasil dari suatu aktivitas selama periode waktu tertentu.

Menurut Rivai, (2016) Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen dan sebagainya. Menurut Hasibuan, (2017) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan demikian dari konsep yang ditawarkan tersebut dapat dipahami bahwa kinerja adalah konsep utama organisasi yang menunjukkan seberapa jauh tingkat kemampuan pelaksanaan tugas-tugas organisasi dalam rangka pencapaian tujuan.

2.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Kasmir, (2016) adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu Perusahaan.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

2.4.3 Indikator-Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut Kasmir, (2016) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas (Mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.

2. Kuantitas (jumlah)

Untuk melihat kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya

4. Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan

5. Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerjasama atau kerukunan antar karyawan dan atau antar pimpinan.

2.5 Penelitian Terdahulu

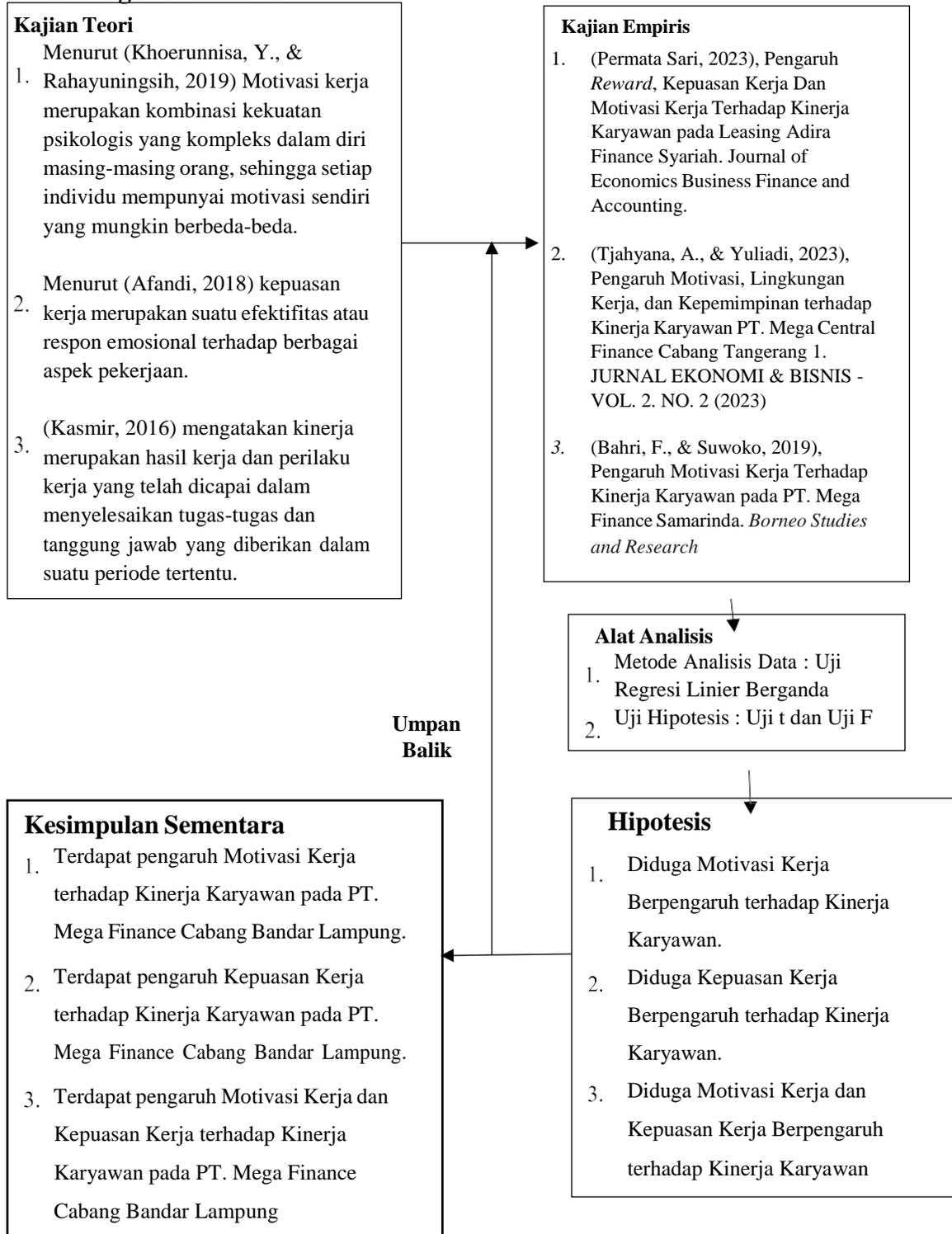
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Kontribusi
1	(Bahri, F., & Suwoko, 2019)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega <i>Finance</i> Samarinda	Hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana yang telah dilakukan dapat menyimpulkan bahwa pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, itu berarti bahwa hipotesis yang diajukan mendapat dukungan. Dengan kata lain motivasi kerja berpengaruh positif signifikan dengan kinerja karyawan	1. Objek penelitian di lakukan PT. Mega <i>Finance</i> Samarinda 2. Tahun Penelitian yaitu 2019	Kontribusi penelitian ini bagi penulis adalah sebagai salah satu acuan bagaimana cara menganalisis karena memiliki kesamaan mengenai Variabel yang digunakan dan metode yang digunakan yang dapat membantu penulis dalam menganalisis dengan menggunakan metode Kuantitatif
2	(Tjahyana, A., & Yuliadi, 2023)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Central <i>Finance</i> Cabang Tangerang 1	Berdasarkan hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan mempengaruhi Kinerja Karyawan	1. Perbedaan penelitian ini yaitu terletak pada variabel X2 dan X3 yaitu Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan 2. Tahun Penelitian yaitu 2023	Kontribusi penelitian ini bagi penulis adalah sebagai salah satu acuan bagaimana cara menganalisis karena memiliki kesamaan mengenai Variabel yang digunakan dan

					metode yang digunakan yang dapat membantu penulis dalam menganalisis dengan menggunakan metode Kuantitatif
3	(Permata Sari, 2023)	Pengaruh <i>Reward</i> , Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Leasing Adira <i>Finance Syariah</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>reward</i> berpengaruh terhadap kinerja pegawai; kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan; dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Leasing Adira <i>Finance Syariah</i> Kantor Cabang Sukoharjo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perbedaan Pada Variabel X1 yaitu <i>Reward</i> 2. Objek penelitian di lakukan Leasing Adira <i>Finance Syariah</i>. 3. Tahun Penelitian yaitu 2023 	Kontribusi penelitian ini bagi penulis adalah sebagai salah satu acuan bagaimana cara menganalisis karena memiliki kesamaan mengenai Variabel yang digunakan dan metode yang digunakanyang dapat membantu penulis dalam menganalisis dengan menggunakan metode Kuantitatif
4	(Andreas, 2022)	Employee Performance: The Effect Of Motivation And Job Satisfaction	The results of the study explain that the employee's internal factor that best explains performance is motivation. Work motivation in question is self-	1. Year of research 2022	The contribution of this research for the author is as a reference for how to analyze because it has similarities

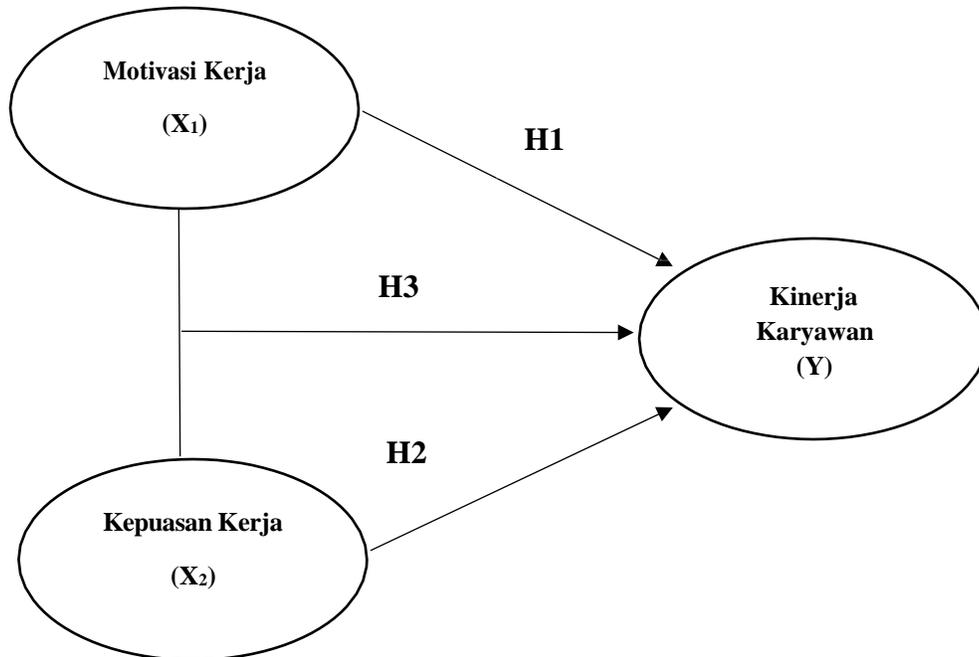
			motivation in carrying out tasks and a sense of pleasure in many things about the organization. This attitude contributes greatly to the achievement of maximum performance		regarding the variables used and the methods used which can help the author in analyzing using quantitative methods.
5	(Hajiali, I., Kessi, A. M. F., Budiandriani, B., Prihatin, E., & Sufri, 2022)	Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance	Based on the findings, work motivation has a negative influence and significant impact on job satisfaction. Employee performance is influenced by competency through job satisfaction is positive but not significant.	<ol style="list-style-type: none"> 1. The differences in this research are X2 and X3 Leadership style and Employee competence. 2. Year of research 2022 	The contribution of this research for the author is as a reference for how to analyze because it has similarities regarding the variables used and the methods used which can help the author in analyzing using quantitative methods

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Struktur Kerangka Pikiran

2.6 Kerangka Penelitian



Gambar 2.2 Kerangka Penelitian

2.8 Pengembangan Hipotesis

Sugiyono (2018) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana perumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan pada perumusan masalah dan landasan teori, maka penulisan merupakan hipotesis sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan.

Motivasi merupakan kondisi seseorang dimana aktivitas dan memberi energi atau semangat kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan serta mengurangi ketidakseimbangan. Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. motivasi menjadi bagian yang sangat penting yang mendasari individu atau seseorang dalam melakukan sesuatu atau mencapai tujuan tertentu yang diinginkan.

Menurut Afandi, (2018) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Menurut Mangkunegara, (2017) “Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya” Jadi, motivasi adalah faktorpendorong dari diri seseorang, baik daridalam diri seseorang tersebut maupun orang lain untuk melakukan sesuatu yang akan dicapai agar menghasilkan tujuan.

Berdasarkan penelitian Bahri, F., & Suwoko, (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega *Finance* Samarinda. dalam penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena motivasi merupakan dorongan kepada karyawan agar mau bekerja keras dan berusaha memberikan yang terbaik bagi Perusahaan.

H₁ : Diduga Motivasi Kerja berpengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan PT. Mega *Finance* Cabang Bandar Lampung.

2. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Seorang karyawan akan merasa nyaman dan tinggi loyalitasnya pada perusahaan apabila memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan.

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Kepuasan kerja merujuk pada pengalaman kesenangan atau kesukaan yang dirasakan oleh seseorang ketika apa yang diinginkan tercapai. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega *Finance* Cabang Bandar Lampung. PT. Mega *Finance* Cabang Bandar Lampung memiliki permasalahan pada kepuasan kerja salah satunya ditandai dengan tingginya angka *turnover* karyawan setiap bulannya.

Hipotesis dalam penelitian Permata Sari, (2023) terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada pada Leasing Adira *Finance* Syariah objek dan metode penelitian ini, terdiri dari satu variabel dependen dan satu variabel independen (bebas) yang berperan sebagai variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y) pada PT Mega *Finance* Cabang Bandar Lampung, sedangkan variabel independen adalah Kepuasan Kerja (X).

H2 : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega *Finance* Cabang Bandar Lampung.

3. Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh pada PT Mega *Finance* Cabang Bandar Lampung. PT Mega *Finance* Cabang Bandar Lampung memiliki masalah pada motivasi kerja kurang adanya kerjasama antar karyawan dan kurangnya pengawasan oleh atasan. Kepuasan kerja karyawan juga menjadi masalah di PT Mega *Finance* Cabang Bandar Lampung ditandai dengan tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan tersebut.

Motivasi Kerja yang baik akan berpengaruh baik pula terhadap kinerja Karyawan yang baik dalam organisasi tersebut. Hal ini di dukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Permata Sari, (2023). Semakin sesuai Motivasi kerja yang diberikan, semakin kinerja Karyawan. Hipotesis dalam penelitian ini terdapat Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh pada PT Mega *Finance* Cabang Bandar Lampung secara parsial pada PT Mega *Finance* Cabang Bandar Lampung. Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil di identifikasi maka hipotesis yang diajukan, sebagai berikut:

H3 : Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan pada PT Mega *Finance* Cabang Bandar Lampung.