

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Grand Theory*

Grand theory pada penelitian ini menggunakan *goal setting theory* pada bidang sumber daya manusia yang dikemukakan oleh (Shane et al., 2003) sebagai *grand theory*. *Goal setting theory* adalah salah satu teori motivasi yang menekankan pada pentingnya suatu hubungan yang ditetapkan dan suatu kinerja yang dihasilkan. Jika seorang individu memiliki komitmen dalam mencapai tujuannya, maka komitmen itu akan mempengaruhi kinerjanya.

Menurut Locke & Latham dalam Myles(2012) tingkat kinerja yang tinggi dapat dicapai ketika suatu tujuan yang sulit dan lebih spesifik. Semakin sulit suatu tujuan yang diberikan kepada seseorang, maka semakin besar tingkat kinerja yang dihasilkan. Ketika suatu tujuan spesifik dan sulit ditetapkan untuk karyawan, maka pencapaian suatu tujuan dapat dilakukan dengan meningkatkan efektivitas kinerja.

Menurut Locke, Locke & Latham dalam Myles(2012:130) seseorang dapat termotivasi untuk mengarahkan perhatian mereka dan mencapai tujuan dalam sebuah organisasi. Tujuan aspek internal dan eksternal bagi individu. Secara internal tujuan merupakan tujuan akhir pencapaian yang diinginkan, sedangkan eksternal tujuan merujuk karyawan ke objek atau kondisi yang

dicari seperti, sebagai tingkat kinerja, penjualan kepada pelanggan, atau promosi.

Goal setting theory memiliki hubungan yang erat dengan sumber daya manusia dimana setiap perusahaan menginginkan kualitas sumber daya manusia yang profesional. Sumber daya manusia yang profesional dapat dilihat dari motivasi dan kepuasan kerja karyawan hal ini bisa di lihat dari tercapainya suatu tujuan perusahaan yang dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Semakin sulit tujuan yang ditetapkan maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan.

Kepuasan kerja merupakan suatu aspek yang sangat penting pada diri karyawan dalam organisasi karena adanya kepuasan kerja pada diri seseorang karyawan dalam melakukan pekerjaan akan lebih memacu motivasinya dalam melakukan setiap kegiatan untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Aspek -aspek kepuasan kerja yang sangat berpengaruh pada kinerja karyawan adalah gaji, promosi jabatan, teman kerja dan keamanan kerja.

Motivasi kerja merupakan suatu kondisi atau energi yang mengerakkan pada diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai suatu tujuan organisasi perusahaan. Sikap karyawan yang positif terhadap situasi kerja merupakan sikap yang dapat memperkuat motivasi kerjanya dalam mencapai suatu kinerja yang maksimal. Adanya motivasi kerja pada diri karyawan dapat timbul suatu kepuasan pada diri karyawan dimana pada akhirnya akan membuat karyawan lebih produktif dalam melakukan suatu pekerjaan, serta akan mencegah adanya frustrasi atau rendahnya kepuasan kerja pada diri karyawan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia merupakan suatu bagian manajemen yang meliputi perencanaan pengorganisasian dan pengarahan. Menurut Sutrisno(2013) mendefinisikan Manajemen Sumber daya manusia adalah suatu kegiatan dari perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai suatu tujuan baik secara individu atau organisasi. Dari definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu bagian dari manajemen yang melakukan kegiatan atau mengelola sumber daya manusia untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan dari manajemen sumber daya manusia menurut Sutrisno (2013) yaitu:

- 1) Memberikan pertimbangan dalam membuat kebijakan sumber daya manusia dengan tujuan untuk memastikan bahwa organisasi memiliki motivasi dan kinerja yang tinggi.
- 2) Mengimplementasikan kebijakan prosedur sumber daya manusia untuk organisasi bisa mencapai satu tujuan.
- 3) Membantu perkembangan organisasi khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia
- 4) Memberikan dukungan untuk mencapai suatu tujuan organisasi
- 5) Menangani berbagai situasi sulit dalam hubungan antar pekerjaan meyakinkan pekerja bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai suatu tujuan.

Setiap organisasi pada dasarnya memiliki tujuan- tujuan yang ingin di capai termasuk pada sumber daya manusia. Tujuan dari Sumber Daya Manusia pada umumnya bervariasi dan bergantung pada perkembangan yang terjadi pada masing- masing organisasi.

c. Fungsi Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses dari kegiatan yang paling sentral karena untuk mencapai suatu tujuan. Oleh karena itu untuk mencapai suatu tujuan yang baik dapat memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen menurut (Sutrisno, 2013) menjelaskan fungsi- fungsi manajemen sebagai berikut:

1) Perencanaan

Perencanaan merupakan kegiatan yang memperkirakan tentang tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi yang secara efektif dan efisien agar terwujudnya suatu tujuan.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan suatu kegiatan yang mengatur tentang pegawai dalam menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

3) Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan merupakan suatu kegiatan yang memberikan petunjuk pada pegawai agar bekerja lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan pengadaan adalah proses seleksi, penempatan untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4) Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan yang mengendalikan pegawai agar mau bekerja sesuai dengan rencana.

5) Pengembangan

Pengembangan merupakan proses dalam meningkatkan ketrampilan teknis, teoritis dan moral pegawai melalui pelatihan dan Pendidikan.

2.1.3 Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Susanto (2017) kinerja karyawan merupakan hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di dalam suatu organisasi, yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing pekerja dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut (Kasmir, 2016) Kinerja merupakan hasil kerja yang telah di capai dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang sudah di berikan dalam periode tertentu. Kinerja karyawan adalah suatu yang sangat penting dalam perusahaan dalam mencapai suatu tujuan (Rivai & Sagala, 2013). Definisi kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kinerja yang diperoleh organisasi atas dasar wewenang yang sesuai yang telah diberikan dalam periode tertentu dan digunakan sebagai penunjang dalam mencapai tujuan pada perusahaan ataupun organisasi.

b. Faktor faktor kinerja

Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Kasmir, 2016):

- 1) Jumlah dari kompensasi yang di berikan semakin detail pekerjaan yang di hargai dengan kompensasi (semakin baik kinerja yang di suguhkan kepada perusahaan).
- 2) Penempatan kerja yang tepat semakin tepat posisi kerja seseorang maka semakin tinggi piula kinerja yang di miliki oleh seseorang tersebut.
- 3) Pelatihan semakin sering di adakannya pelatihan yang sesuai dengan tugas dan fungsi maka semakin baik pula kinerja orang tersebut.
- 4) Promosi semakin jelas jenjang karir sesorang maka semakin baik kinerja orang tersebut.
- 5) Adanya pesangon dan berbagai tunjangan di hari tua maka semakin baik kinerja karyawan yang di miliki oleh perusahaan.
- 6) Hubungan baik dengan rekan kinerja semakin baik komunikasi antar rekan kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan.
- 7) Hubungan baik dengan pimpin semakin baik komunikasi vertikal antar karyawan dan pimpinan maka semakin baik kinerja karyawan

c. Pengukuran Kinerja Karyawan

Menurut (Harahap & Tirtayasa, 2020) mengartikan ukuran kinerja pegawai sebagai berikut:

- 1) *Quantity of work* (kuantitas pekerjaan) adalah jumlah kinerja yang di lakukan dalam satu periode.
- 2) *Quality of work* (kualitas pekerjaan) adalah memperluas pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilan

- 3) *Cooperation* (Kerjasama) merupakan bersedia bekerja sama antara orang lain dalam organisasi.
- 4) *Creativiness* (kreativitas) adalah gagasan- gagasan yang di munculkan dalam memyelsaikan persoalan yang datang.
- 5) *Dependability* (keteguhan) adalah suatu kesadaran yang dapat di percaya dalam kehadiran dan penyelsaian pekerjaan.

d. Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017) mengungkapkan beberapa indikator kinerja yang terdiri dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kerjasama. Berikut penjelasan dari beberapa indicator tersebut:

1) Kualitas

Kesesuain hasil kerja yang di peroleh oleh karyawan terhadap standar yang di lakukan oleh perusahaan. pengukuran kualitas kinerja karyawan dapat di lihat dari hasil aktivitas yang di laksanakan mendekati sempurna dalam artian menyesuaikan beberapa cara ideal maupun memenuhi tujuan yang di harapkan dari suatu aktivitas

2) Kuantitas

Kuantitas dapat dilihat dari seberapa lama seorang pegawai melakukan pekerjaan contohnya dari cekatan seorang pegawai tersebut.

3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu dapat lihat dari seberapa jauh seorang pegawai mampu melaksanakan tugasnya dengan akurat dan dan tepat waktu.

4) Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan suatu kesadaran dan kewajiban dari seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang telah di berikan oleh perusahaannya atau tempat mereka bekerja.

5) Kerjasama

kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja mampu menghargai pendapat orang lain.

2.1.4 Motivasi Kerja

a. Definisi Motivasi Kerja

Menurut Tubagus (2015) motivasi merupakan proses psikologis yang mencerminkan interaksi yang mencakup kebutuhan, sikap, persepsi, serta keputusan yang terjadi pada diri individu. (Suwatno & Priansa, 2011) menyatakan bahwa motivasi digunakan sebagai proses menghitung intensitas, kekuatan, dan arah atas usaha individu terhadap pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi motivasi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah proses psikologis yang mencerminkan interaksi yang terjadi dengan mencakup sikap, kebutuhan, persepsi serta keputusan yang digunakan untuk menghitung intensitas dan arah perusahaan dalam mencapai tujuan.

b. Faktor-faktor Motivasi Kerja:

Motivasi pada diri induvidu tidak bisa dikatakan sebagai indicator yang berdiri sendiri. Motivasi dapat muncul dari interaksi yang terjadi dalam diri individu. Motivasi digunakan sebagai proses batin dan psikologis pada diri individu. Adapun faktor ang dapat mempengaruhi motivasi sangat beragam. Menurut Uno (2012:72)

faktor motivasi terdiri dari faktor internal dan eksternal yang akan dijelaskan seperti berikut:

1) *Factor Intern* (Faktor Internal)

Faktor internal yang mempengaruhi motivasi pada diri individu yaitu keinginan untuk hidup, keinginan untuk memiliki sesuatu, keinginan memperoleh pengakuan, dan keinginan berkuasa.

2) *Factor Ekstern* (Faktor Eksternal)

Faktor eksternal merupakan kondisi lingkungan kerja, supervise yang baik dengan adanya jaminan pekerjaan, jabatan serta tanggung jawab peraturan yang fleksibel, dan kompensasi yang memadai. Faktor eksternal juga penting perannya dalam melemahkan motivasi kerja individu.

c. Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Afandi, 2018) ada beberapa indikator motivasi kerja sebagai berikut:

1) **Kebutuhan fisik**

Kebutuhan fasilitas yang menunjang di dapat dari tempat kerja contoh fasilitas penunjang yang berguna untuk mempermudah dalam penyelesaian tugas di kantor.

2) **Kebutuhan rasa aman**

kebutuhan akan rasa aman diantaranya kebutuhan rasa aman fisik, fasilitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya mengancam contoh: takut dan cemas.

3) **Kebutuhan sosial**

kebutuhan yang harus di penuhi yang berdasarkan kepentingan Bersama dalam masyarakat contohnya berinteraksi baik antar sesama.

2.1.5 Kepuasan Kerja

a. Definisi kepuasan Kerja

Menurut Sunyoto (2012) berpendapat kepuasan kerja merupakan sifat individual dengan memiliki tingkat kepuasan yang sesuai dengan system nilai-nilai pada dirinya sendiri. Hal ini disebabkan oleh perbedaan keinginan antar individu. Dengan banyaknya aspek pekerjaan yang sesuai keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan sebaliknya. Menurut (Harahap & Tirtayasa, 2020) kepuasan kerja ialah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan kondisi dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka serta beberapa indikator dari kepuasan kerja. Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan terkait kepuasan kerja adalah sifat individu yang memiliki perbedaan terkait kepuasan kerja yang didasari aspek pekerjaan tertentu yang berbeda serta keadaan emisional antar individu.

b. Faktor-Fakor Kepuasan Kerja

Menurut Sari (2017:44) kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Beberapa faktor tersebut dapat dituliskan seperti di bawah ini:

1) *Mentally Challenging Work* (Pekerjaan yang Menantang Mental)

Mentally Challenging Work karyawan dalam kepuasan kerja mengilustrasikan bahwa karyawan lebih menyukai pekerjaan dengan peluang untuk menggunakan kemampuannya secara menyeluruh dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara bebas. Karyawan mengharapkan tanggapan dari atasan tentang baik

buruknya pekerjaan yang dikerjakan. Pekerjaan yang tidak memiliki tantangan dapat membuat pegawai menjadi membosankan dan membuat pegawai frustrasi. Apabila suatu pekerjaan memiliki tantangan yang berada pada batas ekstrim mampu menciptakan kepuasan serta rasa senang pada diri karyawan.

2) *Equitable Reward* (Imbalan Yang Adil)

Para karyawan perusahaan menginginkan suatu kebijakan dari organisasi dalam system gaji dan kesempatan promosi yang adil dan sesuai dengan yang diharapkan karyawan. Kepuasan kerja karyawan akan timbul jika gaji dilakukan secara adil dan sesuai dengan ruang lingkup pekerjaan, sesuai standaritas yang berlaku, sesuai kemampuan karyawan.

3) *Supportive Working Conditions* (Kondisi Kerja yang Mendukung)

Para karyawan akan memperhatikan lingkungan kerja untuk memperoleh rasa kenyamanan. Kebanyakan karyawan tidak menyukai fasilitas kerja yang kurang mendukung dan berbahaya untuk keselamatan dirinya. Karyawan menginginkan lingkungan kerja dengan suasana seperti halnya dirumah sendiri.

4) *Supportive Colleagues*

Karyawan tidak bekerja hanya untuk penghargaan atau uang semata. Kebanyakan karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan interaksi social. Dukungan dari rekan kerja yang positif dan perilaku atasan yang baik dapat memberi kepuasan kerja karyawan.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Harahap & Tirtayasa, 2020) menyatakan bahwasanya indikator kepuasan kerja terdiri dari beberapa yang meliputi:

1) Gaji

Gaji merupakan nilai yang direalisasikan dalam bentuk nominal yang diterima individu atas jasa pelaksanaan kerja sesuai dengan kebutuhan dan keadilan.

2) Pekerjaan Itu Sendiri

Pekerjaan itu sendiri maksudnya isi dari pekerjaan yang dikerjakan individu atas dasar elemen dan hasil yang memuaskan

3) Rekan Kerja

Rekan kerja adalah partner dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam rekan kerja setiap individu dapat merasakan kesenangan atau ketidak senangan atas dasar interaksi yang dilakukan dengan rekan kerja.

4) Atasan (pimpinan)

Atasan yaitu seseorang yang memberi perintah terhadap karyawan dalam pelaksanaan kerja. Cara memperlakukan atasan kepada karyawan juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja para karyawan. Apabila perlakuan atasan menyenangkan kepada karyawan maka dapat menciptakan persepsi baik dibenak karyawan begitupun sebaliknya.

5) Promosi

Promosi adalah estimasi seseorang dalam dapat berkembang melalui kenaikan profesi. Seseorang dapat merasakan adanya peluang besar untuk naik profesi atau tidak adanya peluang kenaikan profesi. Hal tersebut juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan perusahaan.

6) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor penunjang kepuasan kerja yang dimana kenyamanan karyawan juga ditentukan oleh lingkungan kerja. Apabila dalam lingkungan kerja memiliki karyawan yang tidak menyengkan atas tindakan kepada karyawan lain maka karyawan lain juga tidak nyaman dengan pekerjaan yang ada dan begitupun sebaliknya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu untuk dijadikan salah satu acuan atau referensi sebagai pembeda maupun persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu, yaitu sebagai berikut:

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sudiardhita (2018) yang berjudul “*The Effect Of Compensation, Motivasion Of Employe And Work Satisfaction To Employe Performance PT. Bank XYZ (Persero) Tbk*”. Menunjukkan hasil penelitian bahwa kompensasi, motivasi, kepuasan dan kinerja pegawai dimana semua variable berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai di PT. Bank XYZ (Persero) Tbk.

Dalam penelitian Khasanah dkk, (2019) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan KUD Tani Makmur di Kecamatan Senduro Kabupaten Lumajang” yang menunjukkan bahwa antara variable pelatihan kerja dan kinerja karyawan sangat berpengaruh signifikan. Sedangkan untuk motivasi tidak berpengaruh pada kinerja karyawan di KUD Tani Makmur di Kecamatan Senduro Kabupaten Lumajang

Penelitian selanjutnya yang berjudul “Pengaruh Motivasi kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember.” (Adha, 2019) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa antara variable

lingkungan kerja dan budaya kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Sosial Kabupaten Jember sedangkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Sosial Kabupaten Jember.

Penelitian yang di lakukan oleh Arsulawareni (2020) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian, Perikanan Kabupaten Barito Selata.” yang menyimpulkan hasil penelitian bahwa secara simultan budaya organisasi dan motivasi sangat berpengaruh simultan terhadap keputusan pembelian pada Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian, Perikanan Kabupaten Barito Selatan dan secara simultan budaya organisasi dan motivasi sangat berpengaruh terhadap keputusan pembelian pada Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian, Perikanan Kabupaten Barito Selatan.

Penelitian Suardhita (2020) yang berjudul “*Analysis Of The Effect Of Motivasion And Job Sastisfaction On Employe Performance In PT Gagas Energi Indonesia Jakarta.*” yang mengungkapkan hasil penelitian bahwa antara motivasi dan kepuasan kerja sangat berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT Gagas Energi Indonesia Jakarta.

Penelitian yang di lakukan oleh (Jannah, 2021) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Negri Sipil Pada Kantor Pesrtanahan Kabupaten Bireuen” hasil penelitiannya secara parsial menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di kantor pertanahan kabupaten biruen.

Penelitian Rifqi (2021) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Industri Kapal Indonesia Persero Makassar.” Di simpulkan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan yang artinya berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan di PT. Industri Kapal Indonesia Persero Makassar.

Penelitian Rozalia (2015) “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada karyawan patindo malang).” memberikan hasil penelitian bahwa motivasi dan disiplin kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di pattindo malang

Dalam penelitian Dewi (2021) “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Sosial Kota Denpasar” menunjukkan hasil bahwa antar semua varaiebl sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas sosial kota Denpasar

Dalam peneliti Alfian (2021) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja pada Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASSN) pada Dinas Perlindungan Anak dan Perempuan Provinsi Sumatra Barat.” menunjukkan hasil bahwa Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perlindungan Anak dan Perempuan Provinsi Sumatra Barat.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Alat	Hasil Penelitian
1.	Mukhtar (2018)	<i>The Effect Of Compensati on, Motivasi on Of Employe And Work Satisfaction To Employe Performanc e PT. Bank XYZ (Persero) Tbk.</i>	Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Kepuasan Kerja Kinerja	Analisis linier berganda	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompensasi, motivasi, kepuasan dan kinerja pegawai dimana semua variable berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai.
2.	Muttaqien dkk, (2019)	Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan KUD Tani Makmur di Kecamatan Senduro Kabupaten Lumajang	- Pelatihan kerja dan Motivasi Kerja	Analisis linier berganda	Pelatihan kerja dan kinerja karyawan sangat berpengaruh signifikan, Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan..
3.	Adha, dkk 2019	Pengaruh motivasi kerja lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas soisal kabupaten jember	Pengaruh motivasi kerja lingkungan kerja, budaya kerja, kinerja pegawai	Analisis linier berganda	Lingkungan kerja dan budaya kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Sosial Kabupaten Jember.

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Alat	Hasil Penelitian
4.	Reni (2020)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian, Perikanan Kabupaten Barito Selatan	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja	Analisis linier berganda	Budaya organisasi dan motivasi sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Suardhita dkk (2020)	<i>Analysis Of The Effect Of Motivasion And Job Sastisfaction On Employe Performanc e In PT Gagasan Energi Indonesia Jakarta</i>	Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan	Analisis linier berganda	Variabel motivasi dan kepuasan kerja sangat berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT Gagasan Energi Indonesia Jakarta.
6.	Jannah dkk (2021)	Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja pegawai Negri Sipil Pada Kantor Pesrtanahan Kabupaten Bireuen	Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja pegawai	Analisis linier berganda	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor pertanahan kabupaten biruen.
7.	Rifqi dkk, (2021)	Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Industri Kapal	Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja, kinerja karyawan	Analisis linier berganda	variabel motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan yang artinya berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan di PT. Industri Kapal Indonesia Persero Makassar.

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Alat	Hasil Penelitian
		Indonesia Persero Makasar.			
8.	Rozalia (2021)	Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan(studi kasius pada karyawan patindo malang)	Motivasi kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan	Analisis linier berganda	Variabel motivasi dan disiplin kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di pattindo malang.
9.	Dewi (2021)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Sosial Kota Denpasar	Motivasi Kerja, Kinerja pegawai Kepuasan Kerja	Analisis jalur dan uji sobel	Dalam penelitian ini menunjukkan hasil bahwa antar semua varaiebl sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas social kota Denpasar
10.	Alian dkk (2021)	Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Aparaturr Sipil Negara (ASSN) pada Dinas Perlindungan anak dan Perempuan Privinsi Sumatra Barat	Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai	Analisis linier berganda	Variabel motivasi memliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai di Dinas Perlindungan anak dan Perempuan Provinsi Sumatra Barat.

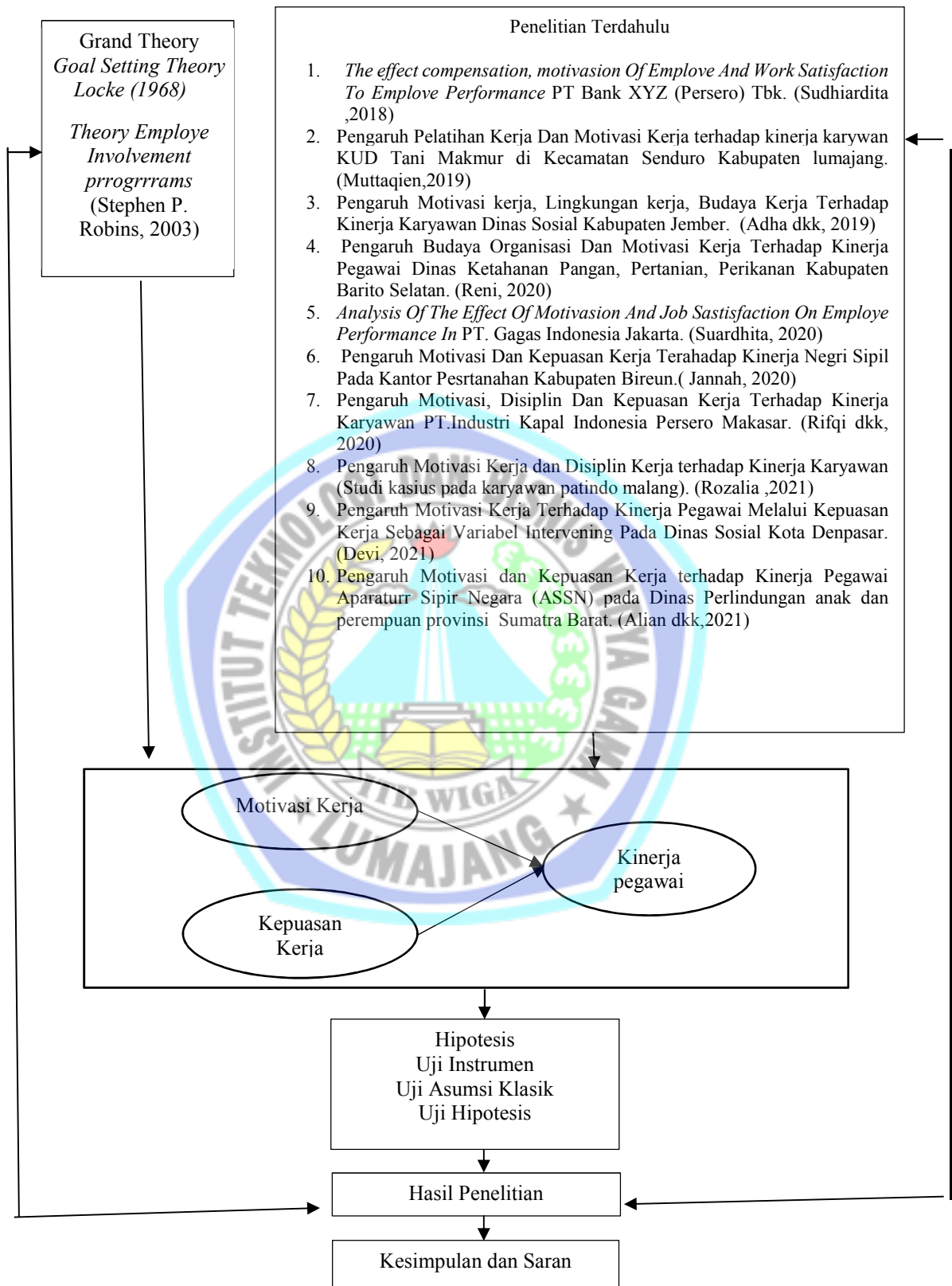
Sumber : penelitian terdahulu, (2018-2022)

2.3 Kerangka Penelitian

2.3.1 Kerangka Pemikiran

Menurut (Sugiyono, 2017) mendefinisikan kerangka pemikiran adalah model konseptual yang menjelaskan bagaimana teori yang berhubungan dengan berbagai faktor yang di definisikan sebagai masalah yang penting sedangkan menurut (Suriasumantri, 2010) menyatakan bahwa kerangka berfikir adalah penjelasan sementara mengenai gejala gejala yang menjadi objek permasalahan. Berdasarkan teori-teori yang sudah dikemukakan, dapat di sajikan kerangka pemikiran yaitu, sebagai berikut

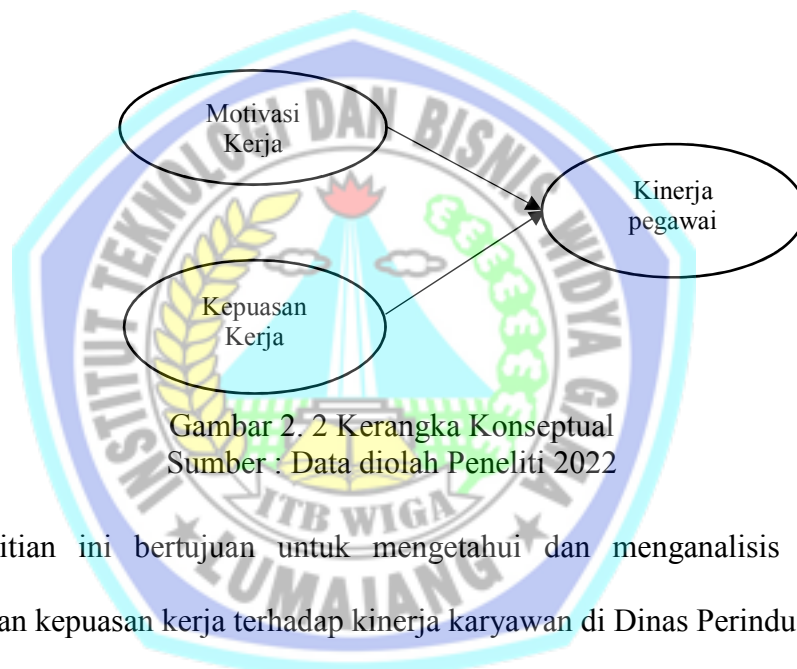




Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran
 Sumber data: Grand Teori dan Penelitian Terdahulu

2.3.2 Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2014) adalah terdapat suatu hubungan yang menghubungkan secara teoritis variabel antara variabel penelitian yaitu variabel independent dan variabel dependen dimana yang akan di amati dan di ukur melalui penelitian yang akan di laksanakan. Kerangka konseptual pada penelitian ini menggambarkan pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada kinerja pegawai.



Gambar 2. 2 Kerangka Konseptual
Sumber : Data diolah Peneliti 2022

Pemelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan di Kabupaten Lumajang. Pada gambar 2.2 ada dua variabel independent (X) yaitu motivasi dan kepuasan kerja serta satu variabel dependen (Y) yaitu kinerja pegawai. Variabel independent (X) bisa di jelaskan paradigma bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2013), hipotesis dalam penelitian merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana rumusan masalah penelitian di nyatakan dalam bentuk kalimat atau pertanyaan.

Dalam penelitian terdahulu beberapa ahli, perumusan masalah dan tujuan penelitian ini maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

a. Hipotesis pertama

Teori yang dikemukakan oleh Luthans (2011) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai dapat timbul dari berbagai faktor dalam suatu organisasi, diantaranya karena adanya motivasi dan kepuasan karyawan. Ketika karyawan merasa puas dengan apa yang ada dalam suatu organisasi, maka karyawan akan memberikan hasil kinerja yang optimal dan terbaik. Begitu juga dengan karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi pada organisasi, akan melakukan apapun untuk memajukan perusahaannya karena Pada saat karyawan telah memiliki motivasi yang tinggi terhadap organisasi maka karyawan tersebut dengan sepenuh hati memiliki kepuasan dalam bekerja, dan rela melakukan tindakan yang bertujuan memajukan organisasi. Berdasarkan penjelasan tersebut motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pernyataan ini di dukung oleh penelitian Suardhita (2020) motivasi sangat berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan berbeda dengan penelitian yang di lakukan oleh (Adha, 2019) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yaitu pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dan dapat di perkuat dengan hipotesis maka hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

H1: Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas perdagangan Kabupaten Lumajang.

b. Hipotesis kedua

Menurut Suwatno & Priansa (2011) kepuasan kerja yaitu suatu kepuasan dalam bekerja. Bagi para pegawai kepuasan kerja dapat menimbulkan perasaan menyenangkan dalam bekerja tapi bagi suatu organisasi kepuasan bermanfaat dalam perbaikan sikap dan tingkah laku pegawai.

Teori ini di dukung oleh penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Jannah (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang di lakukan oleh (Alfian, 2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2: Tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lumajang.