

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

1.1. Tinjauan Pustaka

1.1.1. Landasan Teori

1.1.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2012:10), “Mendefinisikan sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya membantu terwujudnya tujuan organisasi”. Menurut Sutrisno (2011:7), “Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat”.

b. Tujuan sumber daya manusia

Tiap organisasi, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memajemen setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan manajemen sumber daya manusia secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

Menurut Cushway dalam Sutrisno (2017:7), tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi :

- a. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- c. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.

- d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
- e. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- f. Menyediakan media komunikasi antar pekerja antara pekerja dan manajemen organisasi.

Sementara menurut Sutrisno (2011:8) setidaknya manajemen sumber daya manusia memiliki tiga tujuan utama, yaitu :

- a. Memperbaiki produktivitas.
- b. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja.
- c. Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.

c. Fungsi manajemen sumber daya manusia

Sumber daya manusia yang telah dikemukakan harus dikembangkan dan dipelihara agar semua fungsi organisasi dapat berjalan seimbang. Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral, dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar, apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen.

Sutrisno (2011:9), fungsi manajemen sumber daya manusia yang dimaksud adalah :

- a. Perencanaan
Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.
- b. Pengorganisasian
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordanisasi dalam bentuk bagan organisasi.
- c. Pengarahan dan pengadaan
Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada pegawai agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.
- d. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan atau penyempurnaan.

e. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan ketrampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan, hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

f. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

g. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan

h. Pemeliharaan

pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pension.

i. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan maksimal.

j. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusannya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi .pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pension atau sebab lainnya.

2.1.1.2. Kepuasan kerja

a. Pengertian kepuasan kerja

Menurut Sutrisno (2017:74), “Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya”.

Teori kepuasan kerja dikemukakan oleh Dessy & Sanuddin (2013), “Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh tanggapan terhadap nilai-nilai *intrinsic* dan *extrinsic reward*. Yang dimaksud nilai *intrinsic reward* yaitu timbulnya suatu perasaan dalam diri pegawai karena pekerjaan yang

dilakukan. Yang termasuk dalam *extrinsic reward* adalah perasaan suka akan pekerjaannya, rasa tanggung jawab, tantangan dan pengakuan. *Extrinsic reward* adalah situasi yang terjadi diluar pekerjaan, misalnya karena bekerja dengan baik sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan, maka pegawai mendapatkan upah, gaji dan bonus”.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Faktor- faktor yang memberikan kepuasan menurut As’ad (2001 dalam Sutrisno (2017:77), adalah :

- a. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.
- b. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
- c. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu, juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketetapan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Menurut Gilmer 1996 dalam (Sutrisno, 2011:77), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

- a. Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
- b. Keamanan kerja. Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja..
- c. Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
- d. Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.
- e. Pengawasan. Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*;
- f. Faktor intrinsik dari pekerjaan. Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
- g. Kondisi kerja, termasuk di sini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.
- h. Aspek sosial dalam pekerjaan, merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.
- i. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesedian pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

- j. Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

c. Mengukur kepuasan kerja

Robbins (2017:16), menyatakan bahwa ada dua macam metode pendekatan populer, yang secara luas dipergunakan untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja yaitu sebagai berikut :

a. Peringkat global tunggal

Peringkat global tunggal adalah sebuah respons atas satu pertanyaan, seperti “semua hal dipertimbangkan, seberapa puas anda dengan pekerjaan anda?” responden mengingkari satu nomor antara 1 dan 5 pada suatu form skala dari “sangat puas”.

b. Penjumlahan dari aspek-aspek pekerjaan, lebih canggih, mengidentifikasi elemen-elemen kunci dalam sebuah pekerjaan seperti sifat pekerjaan, pengawasan, gaji sekarang, peluang promosi, dan hubungan dengan rekan kerja.

Responden memeringkat ini berdasarkan sebuah skala berstandarisasi. Dan peneliti menambahkan peringkat itu untuk menciptakan suatu skor kepuasan kerja keseluruhan. Apakah salah satu dari pendekatan-pendekatan tersebut lebih unggul? Secara intuitif menjumlahkan respons pada sejumlah faktor pekerjaan tampaknya mungkin untuk mencapai sebuah evaluasi yang lebih akurat atas kepuasan kerja. Meskipun demikian, riset tidak mendukung intuisi ini. Ini adalah salah satu contoh yang jarang dimana kesederhanaan tampaknya bekerja sebaik kompleksitas, membuat satu metode secara esensial sevalid yang lain. Penjelasan terbaik adalah bahwa konsep kepuasan kerja sangat luas sampai satu pertanyaan dapat menangkap esensialnya. Penjumlahan aspek-aspek pekerjaan juga dapat meninggalkan beberapa data penting. Kedua metode membantu. Metode peringkat global tunggal tidak menghabiskan banyak waktu, sehingga

membebaskan waktu untuk tugas-tugas lainnya, dan penjumlahan aspek-aspek kerja membantu manajer mengatasi masalah dan berhadapan dengannya lebih cepat serta lebih akurat.

2.1.1.3. Motivasi

a. Pengertian motivasi

Sutrisno (2011:109), “Menyatakan bahwa motivasi artinya suatu faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu 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. Oleh karena itu faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan kebutuhan serta keinginan orang tersebut”.

Menurut Dessy & Sanuddin (2013), “Motivasi adalah sesuatu didalam diri manusia yang memberi energi, yang mengaktifkan dan menggerakkan kearah perilaku untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja yang tinggi dari setiap karyawan sangat diperlukan guna peningkatan produktivitas perusahaan. Orang yang mempunyai motivasi yang tinggi dari setiap pegawai sangat diperlukan guna peningkatan produktivitas perusahaan. Orang yang mempunyai motivasi tinggi akan terpacu untuk bekerja keras dan penuh semangat karena mereka melihat pekerjaan bukan sekedar sumber penghasilan tetapi untuk mengembangkan diri dan berbakti untuk orang lain. Oleh karena itu, motivasi penting sebagai dorongan seseorang dalam menghasilkan suatu karya baik bagi diri sendiri maupun bagi organisasi. Dengan dorongan motivasi mengacu pada dorongan yang baik dari dalam diri atau dari luar tubuh seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan dalam pencapaian tujuan”.

b. Faktor –faktor yang mempengaruhi motivasi

Menurut Sunyoto (2015:13), faktor-faktor motivasi ada tujuh, yaitu :

1) Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang pegawai pada suatu tugas yang lebih, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji. Syarat waktu tempat atau syarat-syarat kerja lainnya dapat juga merupakan ciri-cirinya “tugas yang lebih baik”, dimana seorang pegawai mendapat promosi, tetapi jika tugas tidak mengandung kecakapan atau tanggung jawab yang lebih besar serta pembayaran yang lebih tinggi, maka ini bukan merupakan promosi.

2) Prestasi kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi

kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang pegawai untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi dimasa depan. Padahal tanpa usul atasan langsung, bagian kepegawaian akan tidak memiliki bahan yang cukup untuk memproyeksikan suatu bentuk promosi bagi pekerja yang bersangkutan.

- 3) Pekerjaan itu sendiri
Telah berulang kali ditekankan bahwa pada akhirnya tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan, dan para spesialis dibagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan. Berarti terserah pada pegawai yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri sendiri atau tidak.
- 4) Penghargaan
Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para pegawai. Penghargaan di sini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.
- 5) Tanggung jawab
Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan instansi kepada para pegawai merupakan timbal balik atas komponen yang diterimanya. Pihak instansi memberikan apa yang diharapkan oleh para pegawai, namun di sisi lain para pegawai pun memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sebagai mitra kerja hubungan kedua pihak, baik perusahaan maupun pihak pegawai tentu saja dijaga keharmonisannya.
- 6) Pengakuan
Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi pegawai dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh instansi kepada pegawai yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula.
- 7) Keberhasilan dalam bekerja
Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para pegawai untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh instansi. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan para pegawai bahwa mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugasnya.

Sedangkan Menurut Wahjosumidjo (2004:193), motivasi sebagai proses batin atau proses psikologis yang terjadi pada diri seseorang, sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu :

- a) Motivasi sangat dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerjanya. Pengertian lingkungan kerja dalam kehidupan organisasi tidak lain, ialah faktor pemimpin dan bawahan. Dari pihak pemimpin ada berbagai unsur yang sangat berpengaruh terhadap motivasi seperti :
 - a. Kebijakan-kebijaksanaan yang telah ditetapkan, termasuk didalamnya prosedur kerja, berbagai rencana dan program kerja.
 - b. Persyaratan kerja yang perlu dipenuhi oleh para bawahan.
 - c. Tersedianya seperangkat alat-alat dan sarana yang diperlukan didalam mendukung pelaksanaan kerja, termasuk didalamnya bagaimana tempat para bawahan bekerja.
 - d. Dan yang tidak kalah pentingnya gaya kepemimpinan atasan dalam arti sifat-sifat dan perilaku atasan terhadap bawahan.
- b) Menurut *Lyman Porter dan Raymond Miles*, ada tiga faktor utama yang berpengaruh pada motivasi.
 - a. Ciri-ciri pribadi seseorang (*Individual Characteristics*)
 - b. Tingkat dan jenis pekerjaan (*job characteristics*)
 - c. Lingkungan kerja (*Work situation characteristics*)
- c) Sumber lain mengungkapkan, bahwa di dalam motivasi itu terdapat suatu rangkaian interaksi antar berbagai faktor. Berbagai faktor yang dimaksud meliputi:
 - a. Individu dengan segala unsur-unsurnya,
 - b. Situasi dimana individu bekerja,
 - c. Proses penyesuaian yang harus dilakukan oleh masing-masing individu, terhadap pelaksanaan pekerjaannya,
 - d. Pengaruh yang datang dari berbagai pihak,
 - e. Reaksi yang timbul terhadap pengaruh individu,
 - f. Perilaku atas perbuatan yang ditampilkan oleh individu,
 - g. Timbulnya persepsi dan bangkitnya kebutuhan baru, cita-cita dan tujuan.
- d) Tekanan psikologis
Seperti kita ketahui dalam kehidupan organisasi selalu terjadi interaksi antara seseorang dengan lingkungan pekerjaannya. Dan lingkungan pekerjaan seseorang dengan lingkungan pekerjaan seseorang meliputi berbagai hal : pemimpin dan kepemimpinannya, suasana kerja, tempat kerja, kelengkapan dan sarana kerja, waktu dan jam-jam kerja dan sebagainya. Dan lingkungan pekerjaan itulah yang pada sesuatu ketika dapat menimbulkan tekanan psikologis. Tekanan psikologis tampil kedalam berbagai variasi : rasa kecemasan, perasaan tegang, rasa khawatir, tersinggung, merasa tidak diperhatikan dan sebagainya. Akibat lebih jauh dari pada tekanan psikologis tersebut, bisa merusak rasa kebersamaan, dan keutuhan organisasi. Apabila hal ini terjadi, berarti derajat tekanan psikologis sudah sampai pada tingkat gawat dan membahayakan. Sehingga bisa mematikan lahirnya motivasi seseorang.
- e) Teori Douglas Mc. Gregor
Setelah faktor insentif atau hukuman, dalam jangka panjang dirasakan tidak lagi dapat berperan sebagai faktor motivasi yang efektif, menjelang tahun

1950-an, di Amerika Serikat para ahli manajemen mulai memusatkan perhatian kepada suasana kerja sebagai faktor motivasi.

c. Tujuan pemberian motivasi

Menurut Sunyoto (2015:16) tujuan dilakukan pemberian motivasi adalah :

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan
- 8) Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan tanggungjawabnya

d. Teori motivasi

Motivasi sebagai konsep manajemen banyak menarik perhatian para ahli. Hal ini dapat dimengerti mengingat betapa pentingnya motivasi dalam kehidupan organisasi. Di satu pihak motivasi mempunyai peranan yang sangat penting bagi setiap unsur pimpinan sedang dipihak lain motivasi merupakan suatu hal yang dirasakan sulit oleh para pemegang pimpinan.

Motivasi mempunyai peranan yang penting bagi unsur pimpinan, sebab seorang pemimpin dikatakan berhasil dalam menggerakkan orang lain, apabila mampu menciptakan motivasi yang tepat bagi bawahan. Oleh karena itu, setiap pemimpin perlu memahami apa arti hakikat motivasi, teori motivasi, teknik motivasi, berbagai faktor yang berpengaruh dalam motivasi, dan yang tidak kalah pentingnya ialah mengetahui kelompok bawahan yang perlu dimotivasi. Sebaliknya motivasi merupakan sesuatu yang dirasakan sulit, sebab untuk mengamati dan mengukur motivasi setiap bawahan belum ada kriterianya. Demikian pula motivasi yang ada pada setiap orang, tidak sama, berbeda-beda

satu dari yang lain. Banyaknya berbagai teori tentang motivasi merupakan salah satu faktor penyebab pula yang menimbulkan kebingungan bagi para pemimpin.

Menurut Wahjosumidjo (2004:181), diantara berbagai teori tersebut ada yang membagi teori motivasi tersebut ke dalam 2 macam aliran yaitu Teori kepuasan (*Content theory*) dan Teori berdasarkan proses (*Process theory*).

1) Teori Kepuasan (*Content theory*)

Pada dasarnya teori ini menekankan pada pentingnya pengetahuan terhadap faktor-faktor dalam diri para bawahan yang menyebabkan mereka berperilaku. Teori ini juga mencoba menjawab pertanyaan : kebutuhan apa yang diperlukan oleh bawahan itu berperilaku. Tokoh-tokoh teori ini seperti : Maslow, Mc. Gregor, Herzberg, Mc. Clelland. Singkatnya teori ini lebih menekankan pada jawaban atas pertanyaan apa motivasi itu.

2) Teori Proses (*Process theory*).

Dalam teori ini ditekankan pada usaha untuk memberikan jawaban pertanyaan :

- a). Bagaimana bawahan itu bisa dimotivasi.
- b). Dengan tujuan apa bawahan itu bisa dimotivasi.

Disamping kedua teori tersebut ada pula orang membedakan teori motivasi ke dalam dua teori motivasi yang lain, yaitu :

- 1) Teori Instrumental, yang meliputi teori tukar-menukar (*Exchange theory*) dan Teori harapan (*Expectancy theory*).
- 2) Teori Kebutuhan

Berdasarkan pengamatan hasil-hasil dari para ahli tersebut ada beberapa teori motivasi yang cukup menarik untuk dikemukakan. Teori-teori tersebut seperti, teori hedonisme, teori naluri, teori kebudayaan, teori daya dorong dan teori kebutuhan.

a) Teori hedonisme

Suatu pandangan yang mengatakan bahwa manusia pada hakikatnya adalah makhluk yang mementingkan kehidupan yang penuh kesukaan dan keistimewaan apabila manusia dihadapkan pada alternatif, akan cenderung memilih arah tindakan yang akan memperbesar kesenangan dan akan menghindarkan diri pada arah tindakan yang menyenangkan yang dapat mengakibatkan sakit, menderita, atau kematian. Implikasi dari teori ini, adanya anggapan bahwa banyak pegawai yang tidak mau bekerja dengan baik, yang malas bekerja, suka menghindari pekerjaan yang sulit, dan kesenangan memperoleh upah yang tinggi. Oleh sebab itu, orang harus dimotivasi secara tepat agar mau bekerja dengan baik, dengan memenuhi kesenangannya.

b) Teori naluri

Teori naluri menghubungkan kelakuan manusia dengan macam-macam naluri. Pada dasarnya manusia mempunyai tiga naluri pokok, yaitu naluri mempertahankan diri, naluri mengembangkan diri, dan naluri

mengembangkan jenis. Kebiasaan-kebiasaan, tindakan dan kelakuan manusia digerakkan ketiga naluri ini, oleh sebab itu, untuk memotivasi manusia harus memperhatikan naluri mana yang menjadi fokus perhatian.

- c) Teori reaksi yang dipelajari (Kebudayaan)
Teori lain menyebutkan bahwa kelakuan manusia tidak berdasarkan naluri-naluri, melainkan atas pola-pola kelakuan yang dipelajari dari kebudayaan, dimana seseorang itu hidup. Orang belajar paling banyak dari lingkungan kebudayaan dimana dia hidup. Atas dasar itu apabila seseorang pemimpin akan memotivasi bawahannya, maka pemimpin itu harus mengetahui latar belakang kehidupan dan kebudayaan orang-orang yang dipimpinnya.
- d) Teori daya dorong
Aliran “daya pendorong” merupakan kompromi antara “naluri” dan aliran “reaksi yang dipelajari”. Daya pendorong adalah semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum. Misalnya suatu daya pendorong pada jenis kelamin lain. Semua orang dalam semua kebudayaan dapat mempunyai daya pendorong pada jenis kelamin lain, namun individu-individu yang berlainan kebudayaan mengejar kepuasan atas daya pendorong ini dengan cara-cara yang berlainan. Oleh karena itu bila ingin memotivasi harus mendasarkan atas dua dua prinsip, yaitu atas naluri dan atas reaksi yang dipelajari dari kebudayaan lingkungannya.
- e) Teori kebutuhan
Teori motivasi yang sekarang banyak dianut orang adalah teori kebutuhan. Teori ini beranggapan bahwa tindakan manusia pada hakikatnya adalah untuk memenuhi kebutuhannya. Oleh sebab itu, apabila pimpinan ingin memotivasi bawahannya, harus mengetahui apa kebutuhan –kebutuhan bawahannya. Orang-orang yang berjasa besar dalam merumuskan kebutuhan-kebutuhan manusia antara lain adalah Abraham Maslow, Frederick Herzberg, David Mc Clelland, dan Victor Vroom.

e. Langkah-langkah memotivasi

Menurut Wahjosumidjo (2004:201), langkah-langkah yang perlu diperhatikan oleh setiap pemimpin dalam memotivasi pegawai yaitu sebagai berikut :

- 1) Pemimpin harus memahami semua perilaku bawahan :
Apa sebab berperilaku, kekuatan- kekuatan motif yang paling kuat, tujuan yang ingin dicapai, harapan atau yang diinginkan.
- 2) Di dalam motivasi bawahan, pemimpin harus berorientasi kepada kerangka acuan orang. Sebab motivasi adalah untuk bawahan bukan untuk pemimpin, oleh karenanya motivasi harus memungkinkan bagi bawahan untuk berperilaku dan berbuat sesuai dengan tingkat kebutuhan yang diharapkan.
- 3) Tidak ada orang yang persis sama, berbeda-beda satu dengan yang lain, oleh karena itu, setiap pemimpin harus selalu mengetahui bahwa motif yang sama akan bisa menimbulkan reaksi yang sama. Tetapi juga harus diingat, bahwa motif yang berulang-ulang dipakai akan dapat kehilangan efektivitasnya.

- 4) Tiap- tiap orang tidak sama dalam memuaskan kebutuhan. Sebab masing-masing individu mempunyai latar belakang kehidupan pribadi, pendidikan, pengalaman, cita-cita dan harapan yang berbeda-beda.
- 5) Setiap pekerjaan mempunyai segi-segi teknis, ekonomi, sosial, dan psikologi. Oleh karena itu, harus selalu dimengerti oleh setiap pemimpin, bahwa masing-masing segi mempunyai daya dorong yang berbeda-beda di dalam hal memotivasi bawahan.
- 6) Setiap pemimpin harus memberikan keteladanan sebanyak mungkin. Sebab dengan keteladanan, bawahan akan memperoleh motivasi dan contoh-contoh secara kongkrit.
- 7) Pemimpin mampu mempergunakan keahlian dalam berbagai bentuk
- 8) Pemimpin harus berbuat dan berlaku realistik.

Harus disadari oleh setiap pemimpin, bahwa setiap pemimpin tidak akan dapat memberikan motivasi kepada semua bawahan. Sehingga akibatnya pada suatu ketika sesuatu tidak berlangsung semestinya.

2.1.1.4. Kinerja pegawai

a. Pengertian kinerja

Menurut Hasibuan (2003:105), “Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Simamora (2006:500), “Menyatakan bahwa kinerja adalah suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan baik jumlah maupun kualitas, keluaran yang dihasilkan baik jumlah maupun kualitas, keluaran yang dikemukakan diatas dapat berupa fisik maupun non fisik.”

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil dan keluaran yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya instansi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja merupakan indikator dalam

menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi atau instansi.

Hasibuan (2003:95), mengemukakan bahwa aspek-aspek yang dinilai kinerja mencakup sebagai berikut :

- 1) Kesetiaan
Penilai mengukur kesetiaan pegawai terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam atau diluar pekerjaan dari rongrogan orang yang tidak bertanggung jawab.
- 2) Prestasi kerja
Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai tersebut dari uraian pekerjaannya.
- 3) Kejujuran
Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti pada bawahannya
- 4) Kedisiplinan
Penilai menilai disiplin pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai instruksi yang diberikan kepadanya.
- 5) Kreativitas
Penilai menilai kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya dan berhasil guna.
- 6) Kerjasama
Penilai menilai kesediaan pegawai berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai lainnya secara vertical dan horizontal di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
- 7) Kepemimpinan
Penilai menilai untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai kepribadian yang kuat, dihormati, berwibawa dan dapat dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
- 8) Kepribadian
Penilai menilai pegawai dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, melihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.
- 9) Prakasa
Penilai menilai kemampuan berfikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberi alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.
- 10) Kecakapan
Penilai menilai kecakapan pegawai dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semua terlibat didalam penyusunan kebijaksanaan dan didalam situasi manajemen
- 11) Tanggung Jawab

Penilai menilai kesediaan pegawai dalam mempertanggung jawabkan kesediaannya, pekerjaan, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

b. Langkah-langkah penilaian kinerja pegawai

Menurut Suparyadi (2015:311), “Evaluasi kinerja pegawai harus dilakukan secara terbuka, jujur dan objektif. Artinya penilai harus menganalisis seluruh aspek yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Evaluasi yang dilakukan secara menyeluruh, terbuka, jujur dan objektif akan mampu menghasilkan informasi-informasi yang sangat bermanfaat bagi organisasi dan individu karyawan”. Berikut ini adalah langkah-langkah penilaian kinerja karyawan menurut (Suparyadi, 2015:311) :

1. Melakukan pengukuran pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditetapkan.
2. Apabila terdapat sebagian atau seluruh sasaran yang tidak sesuai dengan tindakan-tindakan yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Evaluasi akan menempatkan dua kemungkinan informasi, yaitu bahwa karyawan sudah melakukan pekerjaannya dengan baik dan pelaksanaan pekerjaan belum baik.
3. Apabila ternyata karyawan sudah melakukan pekerjaannya dengan baik, tetapi sasaran-sasaran yang telah ditetapkan tidak tercapai, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi penyebab tidak tercapainya sasaran adalah faktor situasi lingkungan strategis.
4. Apabila karyawan melakukan pekerjaannya tidak sesuai dengan yang seharusnya, maka yang menjadi penyebab dapat datang dari kompetensi yang tidak sesuai dengan spesifikasi pekerjaan atau kurangnya.

2.1.1.5. Hubungan antar variabel

a. Hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Sesuai dengan kodratnya, kebutuhan manusia sangat beraneka ragam, baik jenis maupun tingkatnya, bahkan manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tak terbatas artinya, kebutuhan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang ingin dimilikinya, dicapai dan dinikmati. Untuk itu manusia terdorong untuk melakukan aktifitas yang disebut dengan kerja. Meskipun tidak semua aktifitas dikatakan kerja.

Studi tentang kepuasan kerja (*job satisfaction*) telah dilakukan sejak lama dan jumlahnya cukup banyak, dikaitkan dengan tingkat produktifitasnya maupun kinerja pegawai. Menurut Sutrisno (2017:74), “Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis”.

Hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja didukung dari beberapa penelitian antara lain yang dilakukan oleh Khan et al (2012), Yudha, Putri, & Latrini (2013) dan Fadlallah (2015). Hasil dari penelitian mereka menyimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

b. Hubungan motivasi dengan kinerja pegawai

Sutrisno (2011:111), “Motivasi kerja merupakan salah satu unsur penting dalam kepegawaian sebuah lembaga, artinya motivasi harus dimiliki setiap pegawai. Pegawai dengan motivasi kerja yang baik akan melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan sebaik-baiknya dan mengerahkan seluruh kemampuannya yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Oleh karena itu, manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi terhadap pegawainya guna melaksanakan tugas-tugasnya, pemberian motivasi kerja sangat penting untuk meningkatkan kedisiplinan dan semangat kerja dengan pemberian penghargaan merupakan salah satu cara untuk menimbulkan cara untuk menimbulkan motivasi kerja yang tinggi bagi pegawai, selain motivasi kerja, kedisiplinan dan semangat kerja juga sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah instansi”.

Hubungan motivasi dengan kinerja pegawai didukung oleh beberapa teori empiris yaitu Shahzadi (2014) dan Rahmayanti (2014) dengan hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

c. Hubungan kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Kepuasan kerja dan motivasi sangat penting dalam suatu organisasi. Dimana karyawan atau pegawai yang puas akan pekerjaannya atau hasil yang telah

didapat, maka kemungkinan besar kinerjanya juga akan semakin meningkat. Begitu juga dengan motivasi dari karyawan atau pegawai yang tinggi, maka besar harapannya akan dapat meningkatkan kinerja. Kedua faktor tersebut yaitu kepuasan kerja dan motivasi erat kaitannya dengan kinerja. Menurut Sutrisno (2017:74) terdapat bermacam-macam pengertian-pengertian atau batasan tentang kepuasan kerja. Pertama, pengertian yang memandang kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan pegawai, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas, ataupun perasaan tidak puas.

Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja lebih tepat disebut “ mitos manajemen “ dan sulit untuk menetapkan kearah mana hubungan sebab akibat diantara keduanya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Susanto (2008) yang berjudul “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Namun dari berbagai penelitian lainnya ditemukan bukti bahwa organisasi yang memiliki karyawan/pegawai yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang memiliki karyawan/pegawai yang kurang puas Robbins (2007).

Penelitian yang dilakukan oleh Rahmayanti (2014) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu Prasetyo dan Wahyudin (2003) juga mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai. Dari penelitian terdahulu hubungan antara motivasi dan kinerja berbanding lurus, artinya bahwa semakin tinggi motivasi pegawai dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi. Motivasi kerja juga merupakan suatu kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Seperti yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya bahwa motivasi kerja adalah salah satu faktor yang akan mempengaruhi kinerja seseorang. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ekaristi Susanto (2008) menemukan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dan penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Efendi (2007) juga dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja individual. Hal ini dapat dikatakan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja seseorang.

2.1.2 Penelitian terdahulu

Sebelum melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lumajang”, maka terlebih dahulu peneliti mengamati dan mencermati hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dapat memberikan gambaran

apakah hasil penelitian tersebut mendukung atau tidak. Hasil penelitian terdahulu diantaranya adalah :

- a. Penelitian yang dilakukan oleh Khan et al (2012) berjudul *impact of job satisfaction on employee performance an empirical study of autonomous medical institutions of Pakistan*. Variabel independennya adalah kepuasan kerja, sedangkan variabel dependennya kinerja. Hasil analisis membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti kepuasan kerja terhadap kinerja. Perbedaannya adalah terdapat pengembangan variabel independennya yaitu motivasi. Selain itu, perbedaan juga terjadi pada objek penelitian.
- b. Penelitian yang dilakukan Dessy & Sanuddin (2013) berjudul pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Semen Tonasa. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tanosa. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian mereka mempunyai kesamaan dengan penelitian ini yaitu meneliti kepuasan dan motivasi terhadap kinerja. Perbedaan dalam penelitian ini adalah pada indikator yang digunakan dan objek penelitiannya.
- c. Penelitian yang dilakukan Yudha et al (2013) penelitian tersebut berjudul pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sektor publik, bertujuan untuk membuktikan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

sektor Publik, dengan *in-role performance* dan *innovative performance* sebagai Variabel Mediasi. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja peran, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja inovatif, dan kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian ini adalah meneliti pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya adalah pada variabel dependen yaitu dalam kinerja peran dan Kinerja Inovatif. Perbedaannya juga terdapat pada objek penelitiannya.

- d. Penelitian yang dilakukan Shahzadi (2014) berjudul *impact of employee motivation on employee performance*. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian ini adalah meneliti pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini adalah tidak meneliti pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. Perbedaan juga terdapat pada objek penelitiannya.
- e. Penelitian yang dilakukan oleh Rahmayanti (2014) berjudul pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Putra Kaltim Samarinda. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Putra Kaltim Samarinda. Hasil analisis membuktikan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara simultan

motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaannya terletak pada variabel independen yang hanya memiliki satu variabel. Perbedaan lain terletak pada objek penelitiannya.

- f. Penelitian yang dilakukan oleh Chandraningtyas, Musadieg, and Utami n.d. (2014) berjudul pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional. (studi pada karyawan PT . Kusuma Karya Persada yang *outsourcing* di PT . Sasa Inti Probolinggo) memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan. Hasil penelitian membuktikan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian ini adalah meneliti pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sedangkan perbedaannya terletak pada variabel dependennya yaitu terdapat komitmen organisasional. Perbedaan lain yaitu pada objek penelitiannya.
- g. Penelitian yang dilakukan oleh Supriyanto (2015) yang berjudul pengaruh motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel Intervening pada Dinas Pertanian, Perkebunan, dan Kehutanan Kabupaten Boyolali. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja serta pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama ingin mengetahui pengaruh Kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja. Perbedaan terdapat pada variabel dependennya yaitu terdapat kompensasi. Perbedaan lain yaitu pada objek penelitiannya

- h. Penelitian yang dilakukan oleh Widyawatiningrum (2015) yang berjudul pengaruh motivasi, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja di PTPN X Jember. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama ingin mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja. Perbedaan terdapat pada variabel dependennya yaitu terdapat kepemimpinan dan budaya organisasi. Perbedaan lain yaitu pada objek penelitiannya
- i. Penelitian yang dilakukan oleh Fadlallah (2015) berjudul *impact of job satisfaction on employees performance an application on faculty of science and humanity studies* University of Salman Bin Abdul-Aziz-Al Aflaj. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Hasil analisis membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama meneliti pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. Perbedaan terdapat pada objek penelitiannya
- j. Penelitian yang dilakukan oleh Juniantara & Riana (2015) berjudul Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali bertujuan untuk mengetahui pengaruh

motivasi dan kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar. Hasil analisis membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama- sama meneliti pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitiannya.

- k. Penelitian yang dilakukan oleh Masydzulhak, Ali, and Anggraeni (2016). Berjudul *the influence of work motivation and job satisfaction on employee performance and organizational commitment satisfaction as an intervening variable in PT . Asian Isuzu Casting Center*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan. Hasil penelitian membuktikan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian ini adalah meneliti pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sedangkan perbedaannya terletak pada variabel dependennya yaitu terdapat komitmen organisasional. Perbedaan lain yaitu pada objek penelitiannya.
- l. Penelitian yang dilakukan oleh Octaviannand (2017) berjudul *Effect of Job Satisfaction and Motivation Toward Employee's Performance in XYZ Shipping Company* memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja. Hasil analisis membuktikan bahwa *job satisfaction and motivation* berpengaruh signifikan baik secara simultan

maupun parsial terhadap *employee's performance*. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama- sama meneliti pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitiannya.



Tabel 2.1
Matrik Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Alamdar Husskan Muhammad Musarrat Nawaz, Muhammad Aleem dan Wasim Hamed (2012)	<i>Impact of Job of Satisfaction on Employee Performance An empirical Study of autonomous medical Institutions of Pakistan.</i>	Independen : Kepuasan Kerja Independen : Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
2	Florida Dessy Putri Sanuddin dan A. M RosaWidjojo (2013)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa.	Independen : Kepuasan Kerja Motivasi Kerja Dependen : Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	1. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja 2. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3	Putu Yudha Asteria Putri dan Made Yenni Latrini (2013)	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sektor Publik, dengan <i>In-Role Performance</i> dan <i>Innovative performance</i> sebagai Variabel Mediasi	Independen : Kepuasan Kerja Dependen : Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4	Irum Shahzadi, Ayesha Javed, Syed Shahzaib Pirzada, Shagufta Nasreen, Farida Khanam (2014)	<i>Impact of Employee Motivation on Employee Performance</i>	Independen : Motivasi Kerja Dependen : Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
5	Rahmayanti (2014)	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Putra Kaltim Samarinda.	Independen : Motivasi Kerja Dependen : Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
6	Elisabeth Glorita Luisa Dos Santos Belo, I Gede Riana dan Putu Saroyeni Piatrini	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan di Kantor Palang Merah	Independen : Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Dependen : Kinerja Karyawan dan Komitmen	Regresi Linier Berganda	Variabel Kepuasan kerja dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
	(2014)	Timor Leste	Organisasional		dan Kinerja Karyawan
7	Supriyanto (2015)	Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Dinas Pertanian, Perkebunan, dan Kehutanan Kabupaten Boyolali	Independen: kompensasi, kompetensi dan komitmen organisasional Dependen: kinerja	Regresi Linier berganda	Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.
8	Widyawatiningrum (2015)	Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, Budaya Organisasi terhadap Kinerja dengan Kepuasan sebagai Variabel Intervening Di PTPN X Jember	Independen : Motivasi, Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dependen: Kinerja	Regresi Linier Berganda	Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan Kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja
9	Dr. Abdul Wahid A. Fadlallah (2015)	<i>Impact of Job Satisfaction on Employees Performance an Application on faculty of Science and Humanity Studies University of Salman Bin Abdul-Aziz-Al Aflaj.</i>	Independen : Kepuasan Kerja dependen : Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
10	I Wayan Juniantara dan I Gede Riana (2015)	Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar	Independen : Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dependen : Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Dari ke dua variabel bebas berpengaruh serempak dan terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
11	Prof. Dr. Masydzul hak, Prof. Dr Hapzi Ali, CMA, Lebi Dewi Anggraeni (2016)	<i>The Influence of Work Motivation and of job satisfaction on Employee performance and organizational Commitment Satisfaction as an Intervening Variable in PT. Asian Isuzu Casting Center.</i>	Independen : Motivasi kerja dan Kepuasan Kerja Dependen : Kinerja dan Komitmen Organisasi	Regresi Linier Berganda	Motivasi kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dan Komitmen Organisasi
12.	Ramona Oktaviannand, Nurmala K Pandjaitan dan Sadikin Kuswanto. (2017)	<i>Effect of Job Satisfaction and Motivation Toward Employee's Performance in XYZ Shipping Company.</i>	Independen : Kepuasan Kerja dan Motivasi Dependen : Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Kepuasan Kerja dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Sumber : Penelitian terdahulu

2.1.3 Kerangka pemikiran

“Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen. Kriteria utama agar suatu kerangka pemikiran bisa meyakinkan adalah alur-alur pikiran yang logis dalam membangun suatu kerangka berpikir yang membuahkan kesimpulan”. (Sugiyono, 2009:88)

Menurut Sugiyono (2009: 92), “Penelitian yang berkenaan dengan dua variabel atau lebih biasanya dirumuskan hipotesis yang berbentuk komparasi maupun hubungan. Oleh karena itu dalam rangka menyusun hipotesis penelitian yang berbentuk hubungan maupun komparasi, maka perlu dikemukakan kerangka berfikir yang selanjutnya perlu dinyatakan dalam bentuk paradigma penelitian”.

“Paradigma penelitian dalam hal ini diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, Teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis dan teknik analisis statistik yang akan digunakan “ (Sugiyono, 2009:6)

Teori yang Relevan	Penelitian Empiris
1. Manajemen Sumber Daya Manusia, Hasibuan (2012:10) , Sutrisno (2011:7)	m. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja Khan et al. (2012), Yudha, Putri, and Latrini (2013), Fadlallh (2015) Supriyanto (2015)
2. Kepuasan Kerja, Sutrisno (2017:74), (Robbins, 2013)	n. Pengaruh motivasi terhadap kinerja (Shahzadi 2014), Rahmayanti (2014), Supriyanto (2015), Widyawatingrum (2015)
3. Motivasi, Siagian (2008:67) Sunyoto (2012:13) ,Wahjosumidjo, (2004:181)	o. Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja (Dessy and Sanuddin 2013)(Juniantara and Riana 2015)(Octaviannand 2017), Supriyanto (2015)
4. Kinerja Karyawan, Hasibuan, (2003:105) ,Simamora (2003:500), Hasibuan (2003:95) , Suparyadi H (2015:311)	p. Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap Komitmen organisasi dan kinerja karyawan (Chandraningtyas, Musadieg, and Utami n.d.), (Masydzulhak, Ali, and Anggraeni 2016)

HIPOTESIS

UJI INSTRUMEN

UJI ASUMSI KLASIK

UJI STATISTIK

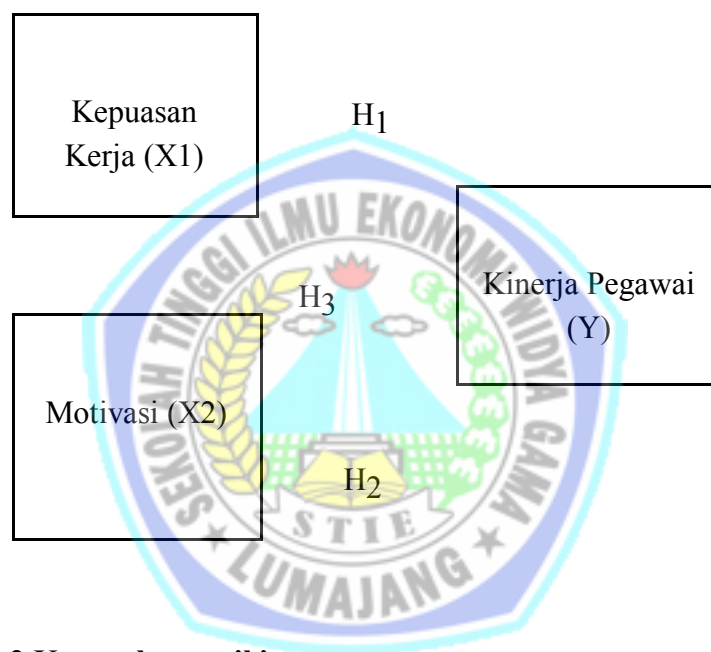
HASIL PENELITIAN

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian

Sumber: Diolah oleh Penulis (2018)

Berdasarkan teori-teori dan penelitian terdahulu, maka berikut ini akan digambarkan keterkaitan atau hubungan dari variabel bebas yaitu kepuasan kerja (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y).

Adapun kerangka pemikiran penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.2 Kerangka pemikiran

Sumber : Kepuasan Kerja (Sutrisno, 2017:74), Motivasi (Siagian, 2008:67),
Kinerja Pegawai (Hasibuan, 2003:105)

Keterangan :

: Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan

: Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial

Karena penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lumajang. secara parsial dan simultan kedua variabel yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini variabel independennya adalah kepuasan kerja (X1) , motivasi (X2), sedangkan variabel dependennya adalah kinerja pegawai (Y).

2.2 Hipotesis

Menurut Yusuf (2014:130), “Hipotesis merupakan suatu konstruk (*construct*) yang masih perlu dibuktikan , suatu kesimpulan yang belum teruji kebenarannya. Namun perlu digaris bawahi bahwa apa yang dikemukakan dalam hipotesis adalah dugaan sementara yang dianggap besar kemungkinannya untuk menjadi jawaban yang benar”. Sesuai dengan rumusan masalah, tujuan penelitian serta berlandaskan tujuan kajian dan penelitian terdahulu, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut :

a. Hipotesis Pertama

H_0 : Tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja dan motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas komunikasi dan Informatika Kabupaten Lumajang

H_a : Terdapat pengaruh kepuasan kerja dan motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas komunikasi dan Informatika Kabupaten Lumajang

b. Hipotesis Kedua

H_0 : Tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas komunikasi dan Informatika Kabupaten Lumajang

H_a : Terdapat pengaruh kepuasan kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas komunikasi dan Informatika Kabupaten Lumajang.

