

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja

2.1.1.1. Pengertian Kinerja

Mathis dan Jackson (2012) menjelaskan bahwa kinerja: “adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.” Menurut Kasmir (2016) “kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam suatu periode tertentu.”

Moehariono (2012) menyimpulkan pengertian kinerja karyawan (*performance*) sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Robbins (2012) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005) bahwa kinerja sumber daya manusia adalah hasil kerja atau prestasi kerja(output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa penjelasan mengenai pengertian kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing yang sudah ditentukan organisasi.

2.1.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2012) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

1. Kemampuan

Dapat dilihat dari bagaimana seseorang diberi pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan kemampuan yang dimilikinya.

2. Motivasi

Suatu dorongan dan semangat yang diberikan oleh organisasi ataupun diri sendiri agar dapat menambah gairah kerja seseorang saat bekerja.

3. Dukungan Yang Diterima

Pemberian dukungan dari organisasi dapat berupa sarana penunjang kerja, pelatihan, dan penghargaan atas prestasi kerja untuk karyawan/individu agar dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan

Adanya suatu pekerjaan yang dilakukan karyawan/individu yang sesuai dengan kemampuannya dalam bekerja sehingga membuat karyawan menjadi lebih semangat dan akan menambah kinerja karyawan.

5. Hubungan dengan Organisasi

Jika karyawan memiliki hubungan yang baik dengan yang bersangkutan dalam organisasi sehingga akan tercipta suasana yang menyenangkan sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Menurut Kasmir (2016) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik dari hasil maupun perilaku kerja yaitu :

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh individu dalam suatu pekerjaan yang dilakukan. Jika individu tersebut memiliki kemampuan serta keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar dan baik, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Pengetahuan mengenai pekerjaan. Jika seseorang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang dilakukannya secara baik maka akan memberikan hasil yang baik pula, dan begitupun sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Merupakan suatu rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan yang akan dicapai.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian yang dimiliki oleh seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya.

5. Motivasi kerja

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

6. Kepemimpinan

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

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan sikap dari seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya dalam melakukan suatu pekerjaan.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dalam suatu organisasi atau perusahaan.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan baik senang atau gembira seseorang sebelum maupun setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan itu merasa senang maupun gembira untuk bekerja, maka hasil yang diperoleh dari pekerjaannya akan baik pula.

10. Lingkungan kerja disekitar

Merupakan suasana atau kondisi lokasi di tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, desain tempat, sarana dan prasana, serta

hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat kondusif maka akan dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik.

11. Loyalitas

Merupakan suatu kesetiaan dari karyawan agar tetap bekerja dan membela perusahaan yang ditempatinya bekerja.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan oleh seorang karyawan dalam menjalankan seluruh kebijakan atau peraturan yang telah ditetapkan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin kerja

Merupakan suatu usaha oleh karyawan untuk menjalankan setiap aktivitas kerjanya secara bersungguh-sungguh. Disiplin kerja dapat berupa waktu, seperti masuk kerja selalu tepat waktu serta disiplin dalam mengerjakan apa yang telah diperintahkan oleh atasan sehingga sesuai dengan perintah. Sehingga karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerjanya.

2.1.1.3. Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Adapun mengenai indikator yang menjadi ukuran kinerja menurut Mathis dan Jackson (2012) adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan.

2. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.

4. Kehadiran

Kehadiran karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan itu.

5. Kemampuan bekerjasama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

2.1.2. Motivasi

2.1.2.1. Pengertian Motivasi

Menurut Sutrisno (2009) “motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.” Hamzah B Uno (2008) mendefinisikan “motivasi sebagai kekuatan baik dari dalam

maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya.” Menurut Mathis & Jackson (2006) “motivasi merupakan suatu hasrat dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan.”

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan motivasi merupakan suatu faktor dari luar maupun dari dalam diri yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas.

2.1.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno (2009) faktor yang mempengaruhi motivasi terdiri dari faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan, yaitu :

Faktor Intern

Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

1. Keinginan untuk hidup, keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk : memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.
2. Keinginan untuk dapat memiliki, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.
3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan, seseorang yang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.
4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan, meliputi : adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak,

pimpinan yang adil dan bijaksana dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

5. Keinginan untuk berkuasa, akan mendorong seseorang untuk bekerja.

Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor tersebut adalah :

1. Kondisi Lingkungan Kerja, keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
2. Kompensasi yang memadai, sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri dan keluarganya.
3. Supervisi yang baik, tujuannya untuk memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.
4. Adanya jaminan pekerjaan, setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.
5. Status dan Tanggung Jawab, status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja.
6. Peraturan yang Fleksibel, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan.

2.2.1.3. Indikator Motivasi

Dari teori (Federick Herzberg, dalam Sutrisno, 2014) dengan teori dua faktor, maka indikator untuk mengukur motivasi ada dua faktor, yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor ekstrinsik antara lain :

1. Kompensasi

Dalam hal ini apakah kompensasi yang diberikan sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan.

2. Kondisi kerja

Kondisi kerja yang kondusif berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan dalam bekerja.

3. Kepastian pekerjaan

Ketidakpastian pekerjaan akan membuat karyawan malas dan enggan bekerja.

4. Hubungan dengan atasan

Atasan harus selalu memberikan dorongan kepada bawahan agar semangat kerja.

5. Fasilitas

Dengan peralatan yang baik, maka bekerja akan mudah dan menyenangkan.

6. Tunjangan-tunjangan

Perusahaan memberikan jaminan kesehatan dan masa tua (BPJS) kepada karyawan.

Sedangkan faktor intrinsik antara lain :

1. Kepuasan kerja

Bila karyawan puas dengan apa yang diharapkan, akan menimbulkan keinginan yang kuat untuk melakukan lebih baik lagi.

2. Prestasi kerja yang diraih

Dengan adanya prestasi, akan membuat bekerja melebihi prestasi yang dicapai.

3. Peluang untuk maju

Dengan adanya peluang karier, karyawan akan termotivasi bekerja, lebih baik.

4. Pengakuan dari orang lain

Bila hasil yang dicapai mendapat pengakuan dari orang lain atau atasan, akan menimbulkan keinginan untuk bekerja lebih baik.

5. Pengembangan karier

Dengan adanya rincian karier yang jelas, karyawan akan semangat dalam bekerja.

6. Tanggung jawab

Rasa memiliki dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, akan membuat karyawan bekerja semaksimal mungkin.

2.1.3. Kepuasan Kerja

2.1.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2017) menyatakan bahwa “kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini

seharusnya diterima.” Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda – beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda – beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Hasibuan (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Menurut George (2012) “kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan dan kepercayaan yang dimiliki orang tentang pekerjaannya atau merupakan salah satu sikap pekerjaan yang paling penting dalam bekerja, yang berpotensi mempengaruhi berbagai perilaku dalam organisasi dan berkontribusi pada tingkat kesejahteraan karyawan.”

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap atau perasaan senang seseorang terhadap pekerjaannya sesuai dengan ganjaran yang diterima.

2.1.3.2. Faktor-faktor Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013) Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja adalah:

1. Balas jasa yang adil atau kompensasi

Merupakan pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

2. Penempatan Karyawan

Menempatkan posisi yang tepat pada karyawan sesuai dengan keahlian karyawan tersebut.

3. Beban Kerja

Beban pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kalo antara volume kerja dan norma dan waktu.

4. Suasana dan lingkungan kerja

Keadaan suatu tempat yang membuat rasa aman dan nyaman.

5. Sikap pimpinan

Yaitu sikap seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atau sikap atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan. Hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

6. Sikap Pekerjaan atau Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan dan sifat nya monoton atau tidak monoton.

2.1.3.3. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator yang biasa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan menurut Stephen P. Robbins (2017) yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

Sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, pekerjaan yang tidak membosankan, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan.

2. Gaji/Upah

Yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah atau uang yang diterima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak.

3. Promosi (*promotion*)

Yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan.

4. Supervisi

Yaitu kemampuan pimpinan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Diukur menurut tingkat dimana pimpinan menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan.

5. Rekan kerja

Yaitu hubungan antara rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat.

2.2. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama	Judul	Variabel	Metode Analisis	Hasil
1.	M.Rifky Bagus Pratama, M.Al Musadieq, Gunawan Eko Nurtjahjono (2017)	“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan Giant Hypermarket Mall Olympic Garden Malang)”	-Variabel Bebas: Motivasi Kerja (X1) Kepuasan Kerja (X2) -Variabel Terikat: Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Deskriptif dan Analisis Regresi Linier Berganda	“Secara parsial dan simultan motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”
2.	Dita Chintia Pristiyanti (2016)	“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mayer Sukses Jaya”	-Variabel Bebas: Motivasi Kerja (X1) Kepuasan Kerja (X2) -Variabel Terikat: Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	“Motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan”
3.	I Wayan Juniantara, I Gede Riana (2015)	“Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar”	-Variabel Bebas: Motivasi Kerja (X1) Kepuasan Kerja (X2) -Variabel Terikat: Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	“Motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”

(Dilanjutkan)

Tabel 2.1 (Lanjutan)

4.	Achmad Fadhil, Yuniadi Mayowan (2018)	“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera”	-Variabel Bebas: Motivasi Kerja (X1) Kepuasan Kerja (X2) -Variabel Terikat: Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	“Motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”
5.	Yumna Puspa Sari, Zuliandra Ajimat (2019)	“Pengaruh Motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Central Asia, Tbk KCU Kebayoran Baru”	-Variabel Bebas: Motivasi Kerja (X1) Kepuasan Kerja (X2) -Variabel Terikat: Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	“Motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan”
6.	Florida Dessy, Putri Sanuddin (2013)	“Pengaruh Kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. SemenTonasa”	-Variabel Bebas: Kepuasan Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) -Variabel Terikat: Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	“Terdapat pengaruh positif variabel kepuasan kerja dan motivasi terhadap variabel kinerja karyawan”
7.	Garry Surya Changgriawan (2017)	“Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di One Way Production”	-Variabel Bebas: Kepuasan Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) -Variabel Terikat: Kinerja Karyawan(Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	“Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja, motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan”

(Dilanjutkan)

Tabel 2.1 (Lanjutan)

8.	Mawol, Mohammed Abubakar dan Babandako Abdullahi Yusuf (2011)	“An Evaluation Of Staff Motivation, Dissatisfaction and Job Performance in An Academic Setting”	-Variabel bebas : Motivasi dan Ketidakpuasan kerja -Variabel Terikat: Kinerja	Analisis Deskriptif	“Di dalam penelitian ini disebutkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pekerjaan dan tidak terdapat ketidakpuasan kerja di lingkungan akademik”
----	---	---	--	---------------------	--

Perbandingan antara peneliti terdahulu dengan rencana penelitian yang peneliti lakukan sebagai berikut :

1. Jurnal 1

Persamaan : Terdapat persamaan variabel bebas yaitu motivasi kerja dan kepuasan kerja, serta variabel terikat yaitu kinerja. Persamaan perhitungan analisis regresi linier berganda.

Perbedaan : Terdapat perbedaan obyek penelitian, dimana penelitian terdahulu di Giant Hypermarket Mall Olympic Garden Malang sedangkan penelitian yang akan peneliti lakukan di KPRI Dhaya Harta Jombang.

2. Jurnal 2

Persamaan : Terdapat persamaan variabel bebas yaitu motivasi kerja dan kepuasan kerja, serta variabel terikat yaitu kinerja. Persamaan perhitungan analisis regresi linier berganda.

Perbedaan : Terdapat perbedaan obyek penelitian, dimana penelitian terdahulu di PT.Maju Sukses Jaya sedangkan penelitian yang akan peneliti lakukan di KPRI Dhaya Harta Jombang.

3. Jurnal 3

Persamaan : Terdapat persamaan variabel bebas yaitu motivasi kerja dan kepuasan kerja, serta variabel terikat yaitu kinerja. Persamaan perhitungan analisis regresi linier berganda.

Perbedaan : Terdapat perbedaan obyek penelitian, dimana penelitian terdahulu di Seluruh koperasi di Denpasar sedangkan penelitian yang akan peneliti lakukan di KPRI Dhaya Harta Jombang.

4. Jurnal 4

Persamaan : Terdapat persamaan variabel bebas yaitu motivasi kerja dan kepuasan kerja, serta variabel terikat yaitu kinerja. Persamaan perhitungan analisis regresi linier berganda.

Perbedaan : Terdapat perbedaan obyek penelitian, dimana penelitian terdahulu di AJB Bumiputera sedangkan penelitian yang akan peneliti lakukan di KPRI Dhaya Harta Jombang.

5. Jurnal 5

Persamaan : Terdapat persamaan variabel bebas yaitu motivasi kerja dan kepuasan kerja, serta variabel terikat yaitu kinerja. Persamaan perhitungan analisis regresi linier berganda.

Perbedaan : Terdapat perbedaan obyek penelitian, dimana penelitian terdahulu di PT. Bank Central Asia, Tbk KCU Kebayoran Baru sedangkan penelitian yang akan peneliti lakukan di KPRI Dhaya Harta Jombang.

6. Jurnal 6

Persamaan : Terdapat persamaan variabel bebas yaitu motivasi kerja dan kepuasan kerja, serta variabel terikat yaitu kinerja. Persamaan perhitungan analisis regresi linier berganda.

Perbedaan : Terdapat perbedaan obyek penelitian, dimana penelitian terdahulu di PT. Semen Tonasa sedangkan penelitian yang akan peneliti lakukan di KPRI Dhaya Harta Jombang.

7. Jurnal 7

Persamaan : Terdapat persamaan variabel bebas yaitu motivasi kerja dan kepuasan kerja, serta variabel terikat yaitu kinerja. Persamaan perhitungan analisis regresi linier berganda.

Perbedaan : Terdapat perbedaan obyek penelitian, dimana penelitian terdahulu di One way Production sedangkan penelitian yang akan peneliti lakukan di KPRI Dhaya Harta Jombang.

8. Jurnal 8

Persamaan : Terdapat persamaan variabel bebas yaitu motivasi ,serta variabel terikat yaitu kinerja. Persamaan perhitungan analisis regresi linier berganda.

Perbedaan : Terdapat perbedaan obyek penelitian, dimana penelitian terdahulu meneliti di bidang akademik sedangkan penelitian yang akan peneliti lakukan di KPRI Dhaya Harta Jombang. Dan perbedaan variabel bebas kedua yaitu ketidakpuasan sedangkan yang peneliti menggunakan variabel kepuasan kerja.

2.3. Hubungan Antar Variabel

2.3.1. Hubungan Motivasi dengan Kinerja

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama dalam sistem manajemen organisasi, oleh sebab itu sumber daya manusia menjadi hal penting untuk diperhatikan. Kinerja sumber daya manusia yang baik akan dapat membantu organisasi untuk mencapai suatu tujuan yang ditentukan. Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia hendaknya menjadi perhatian khusus dalam organisasi. Dalam hal ini, pemberian motivasi sangat penting oleh para pimpinan, karena dengan adanya motivasi diharapkan seseorang dapat bekerja secara optimal untuk mencapai kinerja yang tinggi. Motivasi merupakan suatu faktor dari luar maupun dari dalam diri yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas. Semakin tinggi motivasi terhadap seseorang maka kinerjanya yang dihasilkan semakin meningkat sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Penelitian yang dilakukan Dita Chintia Pristiyanti (2016) membuktikan bahwa motivasi dapat berpengaruh positif terhadap kinerja. Dengan demikian semakin tinggi motivasi kerja sumber daya manusia maka akan semakin tinggi kinerja sumber daya manusia tersebut.

2.3.2. Hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja

Kepuasan kerja merupakan sebuah aspek yang penting dalam pekerjaan, semakin seseorang merasa puas terhadap pekerjaannya akan semakin berdampak pada peningkatan kinerjanya. Kepuasan Kerja merupakan suatu sikap dan

perasaan seseorang terhadap pekerjaannya sesuai dengan ganjaran yang diterima. Semakin orang tersebut tidak puas terhadap pekerjaannya akan menyebabkan berbagai masalah terhadap diri sendiri maupun pencapaian tujuan perusahaan. Jika seorang individu merasa puas maka akan mendorong individu tersebut untuk meningkatkan kinerjanya. Namun jika pekerja yang tidak puas dengan pekerjaannya cenderung untuk melakukan cara yang dapat mengganggu kinerja organisasi. Sehingga jika kepuasan kerja seseorang tinggi maka kinerjanya akan semakin tinggi pula. Hal ini telah dibuktikan dari penelitian Florida Dessy Putri Sanuddin (2013) bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.

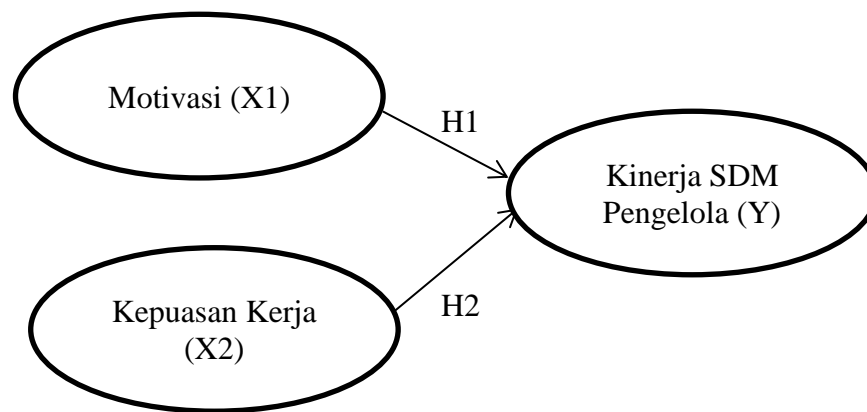
2.4. Kerangka Konseptual

Setiap organisasi pasti menginginkan kinerja sumber daya manusia yang meningkat sehingga perlu cara agar dapat mewujudkan hal tersebut. Banyak hal yang dapat mendorong peningkatan kinerja sumber daya manusia, salah satunya pemberian motivasi terhadap sumber daya manusia. Motivasi merupakan suatu hal yang penting yang diperlukan sebagai bentuk dorongan bagi seseorang agar memiliki semangat dalam melakukan pekerjaan. Sehingga seseorang dikatakan memiliki motivasi kerja yang baik jika orang tersebut mempunyai kemauan untuk meningkatkan kerjanya.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan selain motivasi kerja perusahaan juga harus memperhatikan kepuasan kerja sumber daya di dalamnya. Seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Penelitian ini akan meneliti tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja sumber

daya manusia pengelola KPRI Dhaya Harta Jombang. Pada penelitian ini juga akan meneliti tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja sumber daya manusia pengelola KPRI Dhaya Harta Jombang.

Untuk mempermudah penelitian ini, maka perlu dijelaskan kerangka pemikiran sebagai landasan pemahaman penelitian. Kerangka koseptual dari penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.5. Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan dalam suatu penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Suharsimi, 2006). Suatu hipotesis dapat diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Jadi hipotesis merupakan jawaban sementara atas pernyataan-pernyataan yang dikemukakan dalam perumusan masalah. Berkaitan dengan pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap

kinerja sumber daya manusia pengelola diatas, maka dapat rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1: Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia pengelola KPRI Dhaya Harta Jombang.

H2: Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia pengelola KPRI Dhaya Harta Jombang.