

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Motivasi Kerja

2.1.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Zameer, Ali, Nisar dan Amir (2014) mengemukakan bahwa motivasi merupakan keinginan karyawan untuk melakukan sesuatu yang diberikan dan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab. Sedangkan Menurut Hasibuan & Handayani, (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi timbul dari adanya rasa kebutuhan terhadap diri sendiri dan dorongan keinginan individu yang diarahkan pada tujuan memperoleh kepuasan, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Apabila seseorang memiliki motivasi yang tinggi maka dia akan melakukan pekerjaan tersebut dengan maksimal dan juga sebaliknya, apabila seseorang tidak memiliki motivasi dalam bekerja maka tidak akan ada hal-hal baru yang bisa dia lakukan demi tercapainya target perusahaan tersebut. Motivasi ini penting, sebab dengan adanya motivasi dapat diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

2.1.1.2 Teori Motivasi Menurut Para Ahli

Pegawai memiliki peran penting dalam suatu organisasi, sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktivitas organisasi untuk mencapai tujuan organisasi untuk itu perlu adanya motivasi untuk memberikan

dorongan kepada pegawai agar melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan benar. Kustrianingsih et al. (2016) mengelompokan teori – teori motivasi sebagai berikut :

1. Teori Motivasi menurut Maslow:

- a. Kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan dasar yang diperlukan seseorang untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya, seperti makan, minum, bernafas, rumah, pakaian, dan kebutuhan jasmani lainnya.
- b. Kebutuhan rasa aman yaitu kebutuhan akan keamanan dari berbagai ancaman, seperti merasa aman dari ancaman kecelakaan kerja, seorang pegawai membutuhkan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan sosial, dan jaminan hari tua jika tidak lagi bekerja.
- c. Kebutuhan sosial, setiap orang butuh bersosialisasi, berteman, dan beriteraksi, selain itu setiap orang ingin dicintai dan diterima dalam pergaulan kelompok organisasi dan lingkungannya.
- d. Kebutuhan akan penghargaan yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain, kebutuhan pengakuan atas kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang, serta kebutuhan penghargaan prestasi dari kelompok organisasi, dan lingkungan masyarakat.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri yaitu kebutuhan yang menggunakan kemampuan, keterampilan, kecakapan, dan potensi optimal untuk

mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain.

2. Teori X dan Teori Y

Douglas McGregor mengemukakan dua pandangan yang jelas berbeda mengenai manusia. Pada dasarnya yang satu negatif, yang ditandai sebagai Teori X, dan yang lain positif, yang ditandai dengan Teori Y. Teori X menyatakan bahwa pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi pada dasarnya tidak termotivasi dan tidak suka bekerja. Maka dari itu pegawai perlu diawasi, dipaksa dan diberi peringatan untuk mengerjakan pekerjaannya. Teori Y menyatakan pada dasarnya pegawai yang bekerja pada suatu organisasi sudah termotivasi, kreatif dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, pegawai yang masuk dalam kategori Y menganggap pekerjaan adalah bagian dari hidupnya.

3. Teori Motivasi Mc Clelland

Teori ini menyatakan bahwa seorang pegawai mempunyai cadangan energi potensial. Yang dapat dilepaskan atau dikembangkan itu semua tergantung pada motivasi yang mendorong pegawai serta didukung oleh situasi dan kesempatan yang tersedia. Motivasi yang mengarahkan pada cadangan energy potensial terpusat pada tiga bentuk kebutuhan yaitu kebutuhan akan prestasi (*need of achievement*) yaitu kebutuhan yang mendorong pegawai untuk berprestasi bila target yang akan dicapai nyata dan mempunyai peluang untuk diperoleh dan

cenderung akan menimbulkan kreatifitas pegawai, kebutuhan akan kekuasaan (*need of power*) yaitu keinginan seseorang untuk dapat mempengaruhi dan mengendalikan orang lain, dan kebutuhan akan afiliasi (*need of affiliation*) yaitu kebutuhan untuk memperoleh hubungan social yang baik.

2.1.1.3 Jenis Motivasi Kerja

Terdapat 2 jenis motivasi yaitu motivasi positif dan motivasi negatif (Hasibuan,2017).

1. Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya motivasi yang diberikan seseorang yang sifatnya menyenangkan. Seperti pemberian gaji, fasilitas, jaminan hari tua, jaminan keselamatan dan sebagainya.

2. Motivasi Negatif

Motivasi Negatif adalah motivasi yang bersifat hukuman atau ketakutan. Seperti, perusahaan dapat memberikan motivasi negatif dalam bentuk intimidasi, tekanan, maupun ancaman.

2.1.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Adapun menurut Afandi (2018) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan hidup

Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan

sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

2. Kebutuhan masa depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimis.

3. Kebutuhan harga diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestasi timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestasinya.

4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

2.1.1.5 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018) dimensi dan indikator-indikator motivasi kerja adalah:

1. Dimensi ketentraman adalah senang, nyaman, dan bersemangat karena kebutuhan terpenuhi.

Indikator :

- a. Balas jasa
 - b. Kondisi kerja
 - c. Fasilitas kerja
2. Dimensi dorongan untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin :

Indikator :

- a. Prestasi kerja
- b. Pengakuan dari atas
- c. Pekerjaan itu sendiri

2.1.2 Kepuasan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Sunyoto (2012) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Sedangkan menurut Robbins (2015) kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristiknya.

2.1.2.2 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Widodo (2015) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dari kepuasan kerja, yaitu:

1. Gaji

Yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang saat bekerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.

2. Pekerjaan itu sendiri

Yaitu pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

3. Rekan kerja

Yaitu kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam bekerja. Seseorang juga dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

4. Atasan

Yaitu seorang atasan memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara kerja atasan dapat menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi seseorang, hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

5. Promosi

Yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan besar untuk naik jabatan atau tidak. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.

6. Lingkungan kerja yang

Yaitu lingkungan fisik dan psikologis.

2.1.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018), kepuasan kerja memiliki pengaruh sebagai berikut:

1. Terhadap produktifitas

Produktifitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa apa yang telah dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang mereka terima yaitu adil dan wajar serta diasosiasikan dengan performa kerja yang unggul.

2. Ketidakhadiran

Ketidakhadiran sifatnya lebih spontan dan kurang mencerminkan ketidakpuasan.

3. Keluarnya pekerja

Berhenti atau keluarnya karyawan dari pekerjaannya mempunyai akibat ekonomis yang besar, maka besar kemungkinan berhubungan dengan ketidakpuasan kerja.

2.1.2.4 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2013), Ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri karyawan dan faktor pekerjaan adalah :

1. faktor karyawan yaitu kecerdasan (IQ), seperti jenis kelamin, usia, kepribadian, emosi, cara berfikir, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman, sikap kerja dan lain-lain.

2. faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, seperti interaksi sosial, hubungan kerja, mutu pengawasan, jaminan finansial, pangkat, kesempatan promosi jabatan dan lain-lain.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kongkrit yang dapat diamati serta diukur sesuai tanggung jawabnya. Sedangkan Menurut Menurut Hermawati (2012) kinerja merupakan hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan dan telah disepakati.

2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Afandi (2018) :

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yang daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
4. Kopetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.
5. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.

6. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovasi.
7. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
8. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017) indikator dari kinerja karyawan meliputi :

1. Kualitas kerja.

Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.

3. Kendala kerja

Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah pegawai dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.

4. Sikap kerja

Sikap kerja yang dimiliki terhadap perusahaan, pegawai lain pekerjaan serta kerja sama.

2.1.3.4 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut (Rivai, 2013) tujuan kinerja pada dasarnya meliputi:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai.

2. Pemberian imbalan yang serasi, seperti pemberian kenaikan gaji pokok dan intensif uang.
3. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
4. Meningkatkan motivasi kerja.
5. Meningkatkan etos kerja.
6. Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.
7. Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
8. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir.
9. Membantu penempatan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya.
10. Sebagai alat untuk tingkatan kinerja.

2.1.3.5 Manfaat Kinerja Karyawan

Menurut (Rivai,2013) manfaat kinerja pada dasarnya meliputi :

1. Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan.
2. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
3. Sebagai perbaikan kinerja pegawai.
4. Sebagai latihan dan pengembangan pegawai.

5. Umpan balik sumber daya manusia. Prestasi yang baik atau buruk diseluruh perusahaan mengidentifikasi seberapa baik sumber daya manusianya berfungsi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut ini penjelasan mengenai penelitian terdahulu yang menjadi bahan rujukan dalam penelitian ini :

No.	Nama (Tahun)	Judul	Hail	Posisi Penelitian
1.	Cokorda Istri Ari Sintya Dewi ¹ I Made Artha Wibawa ² (2016)	Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bpd Bali Cabang Ubud	Stres kerja,dilihat dari nilai $t =$ 2,242 > 2,015 maka Ho ditolak dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud	Penelitian ini dilakukan di Pt. Bank Bpd Bali Cabang Ubud. Sedangkan penelitian saya dilakukan di Pt. Anak Tuha Sawit Mandiri Lampung Tengah.
2.	Mutia Arda (2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan	Penelitian ini dilakukan di

		dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan	adanya pengaruh positif antara variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan	Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Sedangkan penelitian saya dilakukan di Pt. Anak Tuha Sawit Mandiri Lampung Tengah.
3.	Achmad Fadhil Yuniadi Mayowan (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ajb Bumi Putera	Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja sama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Ajb Bumi Putera Kota Malang	Penelitian ini dilakukan di Ajb Bumi Putera Kota Malang. Sedangkan penelitian saya dilakukan di Pt. Anak Tuha Sawit Mandiri Lampung Tengah.

4.	Garry Surya Changgriawan (2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Di One Way Production	Penelitian ini dilakukan di One Way Production. Sedangkan penelitian saya dilakukan di Pt. Anak Tuha Sawit Mandiri Lampung Tengah.
5.	Edi Winata (2016)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Inna Dharma Deli Medan	Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (kepuasan kerja dan kompensasi) mempunyai pengaruh terhadap variabel y (kinerja karyawan) Pada Hotel Inna	Penelitian ini dilakukan di Hotel Inna Dharma Deli Medan. Sedangkan penelitian saya dilakukan di Pt. Anak Tuha Sawit Mandiri Lampung Tengah.

			Dharma Deli Medan	
6.	Reina Poetri Narulita ^{1*} , Anne Charina ² (2020)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Bumi Saba Indonesia	Berdasarkan hasil bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bumi Saba Indonesia namun variabel motivasi kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bumi Saba Indonesia	Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Bumi Saba Indonesia. Sedangkan penelitian saya dilakukan di Pt. Anak Tuha Sawit Mandiri Lampung Tengah.
7.	Rizki Novriyanti	Pengaruh Kepuasan Dan	Berdasarkan Hasil Bahwa	Penelitian ini dilakukan pada

	Zahara ¹⁾ , Hajan Hidayat ²⁾ (2017)	Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Di Kota Batam	Kepuasan, Dan Disiplin Kerja Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Di Kota Batam	karyawan Bank di Kota Batam. Sedangkan penelitian saya dilakukan di Pt. Anak Tuha Sawit Mandiri Lampung Tengah.
8.	Bagus Ikhsan Bagaskara, Edy Rahardja ¹ (2018)	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Cen Kurir Indonesia, Jakarta)	Berdasarkan hasil bahwa Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta	Penelitian ini dilakukan di Pt. Cen Kurir Indonesia, Jakarta). Sedangkan penelitian saya dilakukan di Pt. Anak Tuha Sawit Mandiri Lampung Tengah.
9.	Theresa	Impact Of Job	There is a	This research

	Ifeyinwa Ndulue ^{1*} Henry Chinonso Ekechukwu ^{1,2} (2016)	Satisfaction On Employees Performance: A Study Of Nigerian Breweries Plc Kaduna State Branch, Nigeria	significant relationship Between job satisfaction and employees performance: A Study Of Nigerian Breweries Plc Kaduna State Branch, Nigeria	was conducted at the Nigerian Breweries Plc Kaduna State Branch, Nigeria. while my research was conducted at Pt. Anak Tuha Sawit Mandiri Lampung Tengah.
10.	Grace C. L. Chien, Iris Mao, Enkhzaya Nergui & Whancing Chang (2020)	The Effect Of Work Motivation On Employee Performance : Empirical Evidence From 4-star Hotels in Mangolia	Based on the results of the analysis and testing of hypotheses, the motivation has a positive and significant effect on employee performance	This research was conducted at the 4-star Hotels in Mongolia. while my research was conducted at Pt. Anak Tuha Sawit MandiriLampung Tengah.

Dari penjelasan diatas, dapat dilihat bahwa dari variabel-variabel yang diteliti terdapat beberapa penelitian yang variabelnya sama namun menggunakan dimensi dan pengukuran indikator yang berbeda dengan penelitian ini. Berdasarkan hal tersebut menjelaskan bahwa terdapat beberapa perbedaan antara penelitian-penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dituangkan dalam proposal penelitian ini, salah satunya yaitu jumlah variabel yang diteliti, serta perusahaan yang diteliti pun berbeda. Belum terdapat penelitian yang meneliti mengenai “ Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anak Tuha Sawit Mandiri Lampung Tengah “.

2.3 Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dapat dicapai pada pekerjaan. Motivasi merupakan dorongan seseorang untuk melakukan tindakan agar mencapai kearah yang diinginkannya. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hadi Purnomo (2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja

memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang dirumuskan adalah :

H1 : Ada hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Sedangkan menurut Robbins(2015) Kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristiknya. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kebutuhan-kebutuhan karyawan seperti, memberi penghargaan serta kesempatan kerja untuk mengembangkan potensi dirinya, memberi kesempatan untuk berinteraksi dan mengikutsertakan karyawan untuk mengambil keputusan dan memberikan jaminan perlindungan keamanan Darmawan (2013).

Hal ini didukung dengan hasil penelitian Sajangbati (2013) dan Sahlan (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang dirumuskan adalah :

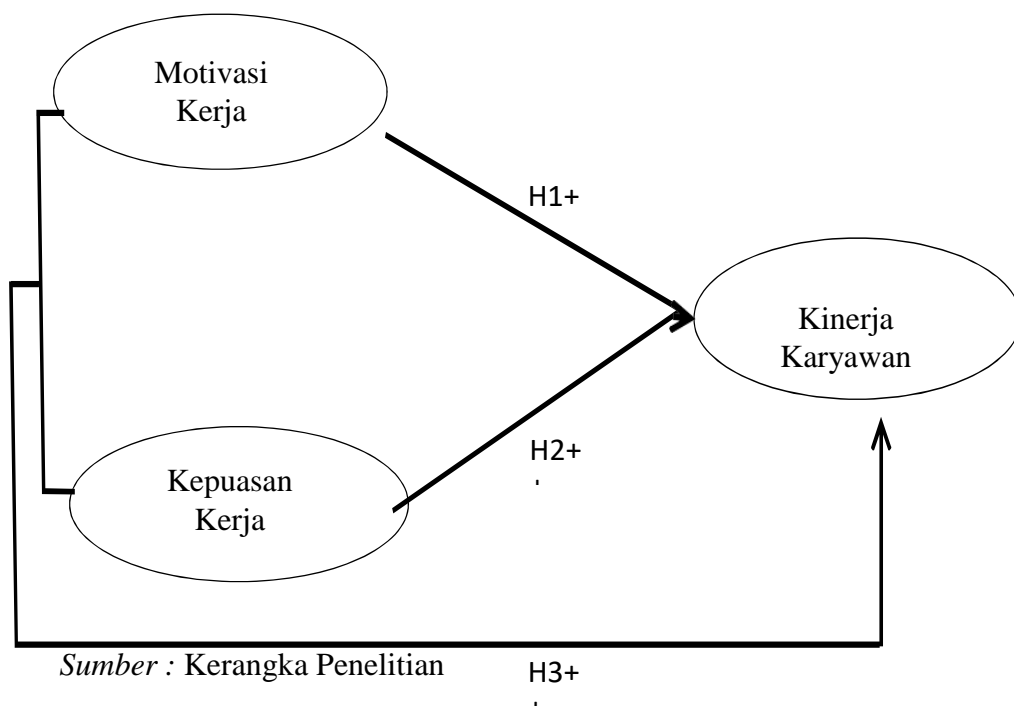
H2: Ada hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting, Uma dalam Sugiyono (2016). Penelitian ini bertujuan untuk

mengetahui pengaruh yang terjadi antara variabel independen yaitu motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, gambaran sistematis, menyeluruh mulai dari latar belakang masalah, dan landasan teori, maka kerangka pemikiran tertuang dalam suatu model penelitian. Kerangka pemikiran ini merupakan dasar pemikiran dalam melakukan analisis pada penelitian ini. Berdasarkan dari kerangka teoritis dan penelitian pendahulu, maka dibentuklah model penelitian sebagai berikut.

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran Penelitian



2.5 Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam

bentuk kalimat pernyataan. Berdasarkan kajian teori dan kerangka berpikir penelitian, maka dirumuskan hipotesis, sebagai berikut:

H1 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Secara bersama-sama motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.