

BAB II

TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seorang individu. Seseorang dikatakan memiliki motivasi tinggi dapat diartikan orang tersebut memiliki alasan yang sangat kuat untuk mencapai apa yang diinginkannya dengan begitu karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan melakukan pekerjaannya secara baik untuk mencapai tujuan yang diharapkan serta dapat mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2015) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah bekerja seseorang agar seseorang tersebut mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Untuk itu motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Adapun menurut pendapat para ahli lainnya Purnomo (2014) motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari diri seseorang maupun orang lain untuk bekerja lebih giat lagi dalam sebuah perusahaan. Menurut Torang (2016) yang mendefinisikan motivasi kerja sebagai energi yang menggerakkan individu untuk berusaha mencapai tujuan yang diharapkan dalam melakukan pekerjaannya.

Sedangkan menurut Bangun (2012) motivasi kerja berarti kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat lemahnya motivasi kerja seseorang menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan tersebut. Ada dua bentuk motivasi yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja berupa kesadaran tentang makna pekerjaan yang dilaksanakan. Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal (Sudibya & Utama, 2012).

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2014) seorang pimpinan harus memberikan perhatian pada karyawan tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat karyawan terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang di harapkan, dengan demikian karyawan akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja merupakan kebutuhan, keinginan dan rangsangan bagi setiap individu dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang di harapkan dan agar dapat memberikan dorongan semangat yang menjadikan pekerjaan tersebut berjalan dengan lancar. seseorang yang termotivasi adalah orang yang melakukan pekerjaan atau tugas yang diberikan dengan sangat bergairah.

b. Manfaat dan Tujuan Motivasi

Dalam melaksanakan suatu pekerjaan seorang pegawai harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar pegawai dapat bekerja dengan giat dan dapat memuaskan kepuasan kerjanya tersebut. Menurut Afandi (2016) adapun tujuan dan manfaat dari motivasi yaitu:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- 2) Meningkatkan produktifitas kerja pegawai
- 3) Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan
- 4) Mengefektifkan pengadaan pegawai
- 5) Meningkatkan kedisiplin kerjaan pegawai
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi pegawai.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya
- 10) Meningkatkan efesien penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Selain itu menurut Noor (2013) manfaat motivasi yang utama ialah menciptakan gairah kerja, sehingga kepuasan kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya, pekerjaan diselesaikan sesuai standar skala waktu yang telah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya.

c. Faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Menurut Sutrisno (2013) ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu:

1. Faktor Internal, Faktor-faktor internal antara lain:

1) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

- a. Memperoleh kompensasi yang memadai.
- b. Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai.
- c. Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

2) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki contoh halnya benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, dan untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal-hal:

- a. Adanya penghargaan terhadap prestasi.
- b. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
- c. Pimpinan yang adil dan bijaksana.
- d. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

5) Keinginan untuk berkuasa.

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.

2. Faktor Eksternal, Faktor-faktor eksternal antara lain:

1) Kondisi lingkungan kerja.

Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

2) Kompensasi yang memadai.

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

3) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja pada karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

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 karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

5) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi

semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

6) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

Sedangkan menurut Sunyoto (2013) faktor-faktor motivasi ada tujuh yaitu:

1. Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, 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.

2. Prestasi kerja

Agar terbuka kemungkinan bagi seseorang untuk mewujudkan rencana dan tujuan karirnya, prestasi kerjanya haruslah sedemikian rupa sehingga bukan hanya memenuhi berbagai standar yang telah ditentukan, akan tetapi sedapat mungkin bisa digunakan sebagai bukti bahwa seseorang sudah berusaha semaksimal mungkin dan bahwa usaha tersebut sekaligus merupakan indikator bahwa karyawan yang bersangkutan memiliki potensi yang dapat dikembangkan dalam rangka mempersiapkannya memikul tugas dan tanggung jawab yang lebih besar di masa depan.

3. Pekerjaan itu sendiri

Karyawan dapat memilih apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri sendiri atau tidak, seperti keikutsertaan dalam program pelatihan, melanjutkan pendidikan diluar jam kerja atau berusaha supaya dialih tugaskan, jika secara sukarela dimanfaatkan akan berakibat secara positif, bukan hanya berupa keuntungan bagi diri sendiri akan tetapi juga bagi organisasi.

4. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya merupakan hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para karyawan. Penghargaan disini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi

5. Tanggung jawab

Pertanggung jawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasinya yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun sebaliknya para karyawan pun memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

6. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan dibidangnya untuk lebih berprestasi lebih baik.

7.Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan, sehingga dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan para karyawan bahwa mereka telah mampu memepertanggung jawabkan apa yang menjadi tugasnya.

d. Indikator Motivasi

Menurut Indah Lestari (2021) dalam Robbins (2008) dalam penelitian ini indikator yang digunakan untuk pengukuran motivasi kerja adalah teori hierarki kebutuhan yaitu:

- 1) Kebutuhan Fisiologis
- 2) Kebutuhan Rasa aman
- 3) Kebutuhan Sosial

4) Kebutuhan Penghargaan

5) Kebutuhan Aktualisasi diri

2. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan setiap individu. Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya (Sajangbati, 2013). Kepuasan kerja (*job satisfaction*) menunjukkan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seorang dengan sikap kepuasan tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja yang tinggi menandakan bahwa sebuah organisasi telah dikelola dengan baik dengan manajemen yang efektif, kepuasan kerja banyak didefinisikan sebagai perasaan dan perilaku individu berkenaan dengan pekerjaannya (Ginanjar, 2013).

Menurut Mangkunegara (2016) Kepuasan kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut pendapat dari Sutrisno (2016) 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.

b. Manfaat Kepuasan Kerja

Manfaat Kepuasan Kerja menurut Robinson & Corners (2019) menyebutkan bahwa kepuasan kerja akan memberikan manfaat antara lain :

- 1) Menimbulkan peningkatan kebahagiaan hidup karyawan.
- 2) Peningkatan produktivitas dan prestasi kerja.
- 3) Pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan.
- 4) Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
- 5) Mengurangi tingkat absensi.
- 6) Mengurangi turnover.
- 7) Mengurangi tingkat kecelakaan kerja.
- 8) Meningkatkan motivasi kerja.
- 9) Menimbulkan kematangan psikologis.
- 10) Menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaannya.

c. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan kerja

Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan meningkat. Menurut Robbins (2012) mengatakan bahwa faktor yang menentukan kepuasan pegawai adalah :

- 1) Kerja yang secara mental menantang

Pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan yang masih

dimiliki, menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik untuk betapa baik pegawai tersebut bekerja. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal.

2) Imbalan yang pantas

Para pegawai menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang pegawai persepsikan sebagai adil, tidak meragukan dan segaris dengan pengharapan para pegawai. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.

3) Kondisi kerja yang mendukung

Pegawai peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan pegawai dalam mengerjakan tugas dengan baik.

4) Rekan kerja yang mendukung

Bagi kebanyakan pegawai, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidak mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Secara umum, kepuasan kerja pegawai meningkat jika penyelia (*supervisor*) langsung bersikap ramah dan dapat memahami, memberikan pujian untuk kinerja yang

baik, mendengarkan pendapat pegawai dan menunjukkan suatu minat pribadi pada para pegawai.

5) Kesesuaian pribadi dengan pekerjaan

Pada hakekatnya adalah orang-orang yang tipe kepribadiannya kongkruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang para pegawai pilih sebisanya akan menunjukkan bahwa pegawai tersebut memiliki bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan pegawai tersebut.

d. Indikator Kepuasan Kerja

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

- 1) Penempatan yang sesuai dengan keahlian
- 2) Upah, Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
- 3) Promosi, Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
- 4) Rekan kerja, Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan.
- 5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016) Secara umum, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat di capai oleh seseorang pegawai dalam

melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang di bebaskan atau di berikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya dapat di lihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam satu individu sedangkan kinerja organisasi totalitas hasil kerja yang di capai suatu organisasi.

Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas untuk dibebaskan kepadanya. Menurut Sinambela, (2016) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Adapun hal lainnya Sinambela (2016) mengemukakan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama.

Menurut Syafrina (2017) kinerja diartikan sebagai hasil pekerjaan dalam bentuk kualitas maupun kuantitas seorang pegawai dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja karyawan terlihat dalam kondisi dan situasi bekerja sehari-hari, dan semua aktivitas karyawan mencerminkan bagaimana karyawan tersebut berusaha mencapai tujuan (Rachmawati, 2017).

Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Menurut Mangkunegara (2014) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang

karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja pegawai.

Adapun penilaian kinerja menurut Mangkunegara (2014) mengatakan bahwa Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Selanjutnya diterangkan menurut Putra (2016) Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan.

c. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Duha dalam Dachy (2018) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain sebagai berikut :

- 1) Proses penyaluran tanggung jawab
- 2) Hubungan positif yang kuat

- 3) Penguasaan materi kerja
- 4) Harapan
- 5) Kesempatan untuk berubah
- 6) Kecintaan pada kerja
- 7) Lingkungan Kerja

Dan adapun menurut Wirawan (2015) mengemukakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, yakni:

- 1) Lingkungan Eksternal Organisasi
- 2) Faktor-Faktor Internal Organisasi
- 3) Faktor-Faktor Pegawai

d. Indikator Kinerja

Menurut Robert & John dalam Ginanjar (2013) indikator kinerja antara lain sebagai berikut :

- 1) Kuantitas dari hasil, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- 2) Kualitas dari hasil, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya), pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- 3) Ketepatan waktu dari hasil, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

- 4) Kehadiran, yaitu ada tidaknya karyawan di dalam kantor ketika memasuki jam-jam kerja.
- 5) Kemampuan bekerja sama, yaitu kemampuan karyawan melakukan kegiatan bersama-sama dengan karyawan lain dalam suatu kegiatan yang tidak dapat dikerjakan oleh perorangan.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan bagi penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang di lakukan. Penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian dalam penelitian penulis. Berikut tabel penelitian-penelitian terdahulu yang digunakan sebagai refrensi pada penelitian ini.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Metode	Hasil penelitian
1.	Rahmi Hermawati & Arya Tirta Fadillah,(201 8)	<i>The Effect of Motivation and Work Discipline on the Employee Performance at PT. Tunas Rental Thamrin Jakarta</i>	<i>Motivation (X1) Discipline (X2) Performanc e (Y)</i>	<i>Quantitative method with an associative approach, Data analysis uses validity test analysis, reliability test, classic assumption test, multiple regression analysis, correlation</i>	<i>From the results of simultaneous hypothesis testing, it can be concluded that motivation and work discipline have a positive and significant effect on employee performance with a coefficient of determination</i>

				<i>coefficient analysis, coefficient determination analysis, t test, and f test.</i>	<i>of 22%, while the remaining 78% is influenced by other factors.</i>
2.	Deni Candra Purba, Victor P.K Lengkong & Sjendry Loindong,(2019)	Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Respublik Indonesia Cabang Manado	Kepuasan Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Disiplin Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitatif, pembagian Kuesioner meggunakan skala likert dengan bobot nilai 1-5, tabulasi dan diolah dengan analisis liner berganda	Hasil dari penelitian ini menunjukkan -kepuasan kerja, motivasi kerja,dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan -kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Endang Saefuddin Mubarak,(2019)	<i>The Effect of Organizational Culture and Work Motivation on Employee Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction</i>	<i>Organization al culture (X1), Work motivation (X2), Job satisfaction (X3), Employees' performance</i>	<i>The path analysis with descriptively and explanatorily- quantitative method was used for this research, he samples were 60 respondents by using sampling method</i>	<i>The results of this research indicated that organizational culture and work motivation significantly affected the work satisfaction. Similarly, organizational culture and work</i>

					<p><i>motivation had a directly significant effect on employee performance. Job satisfaction had a significant effect on employee performance. In addition, work satisfaction was able to significantly mediate the indirect effect of organizational culture and work motivation on employee performance.</i></p>
4.	Reina Poetri Narulita & Anne Charina,(2020)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Bumi Saba Indonesia	Kepuasan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitatif deskriptif, menggunakan regresi linier berganda, dan menggunakan metode sensus	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukan kepuasan dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara parsial hanya kepuasan yang berpengaruh terhadap kinerja</p> <p><i>of this study, showed that the variable work</i></p>
5.	Yuan Badrianto & Muhamad	<i>Effect of Work Environment and Job</i>	<i>Work Environment (X1), Job Satisfaction(</i>	<i>Quantitative methods, kuesioner,</i>	

	Ekhsan,(2020)	<i>Satisfaction On Employee Performance In Pt Nesinak Industries.</i>	<i>X2), Employee Performance. (Y)</i>	<i>multiple linear regression analysis method</i>	<i>environment and job satisfaction bring a positive and significant effect on employee performance partially and simultaneously</i>
6.	Munawaroh, Suharto & Iwan Kurniawan Subagja,(2020)	<i>Effect Of Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance Through Working Discipline At PT. Bamboo Tirta Engineering</i>	<i>Motivation (X1), Job Satisfaction (X2), Work Discipline(X3) , Employee Performance (Y)</i>	<i>the sampling technique uses saturated samples. Methods of data analysis using descriptive analysis and quantitative analysis with path analysis</i>	<i>The results showed that: 1) there is an effect of motivation and job satisfaction on work discipline, 2) there is an effect of motivation and job satisfaction on employee performance, 3) there is an effect of work discipline on the performance of employees of PT. Bambu Tirta Engineering and 4) there is no influence between motivation and job satisfaction on employee performance through work discipline PT.</i>

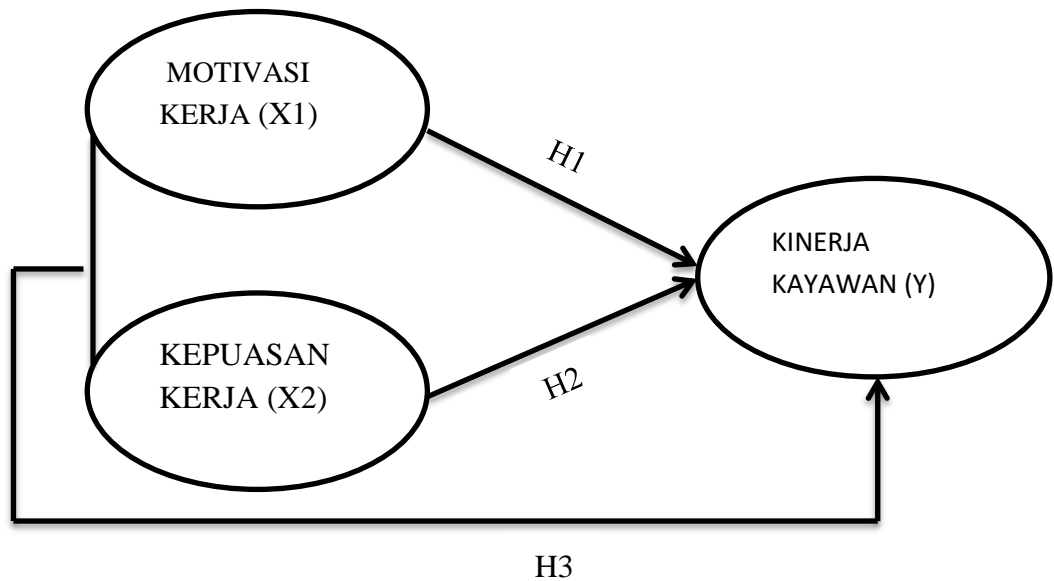
					<i>Bambu Tirta Engineering. This means that the direct effect is greater than the indirect effect, the work discipline variable cannot mediate between motivation and job satisfaction on employee performance at PT. Bambu Tirta Engineering.</i>
7.	Dandika Sadewo & Chaerudin,(2021)	<i>The Impact Of The Leadership Motivation and Job Satisfaction Toward Employees</i>	<i>Leadership (X1), Motivation (X2), Job satisfaction (X3), Employee performance (Y)</i>	<i>Include in qualitative descriptive, Kuesioner, The data analysis method that used is multiple linear regression analysis to examine the hypothesis</i>	<i>According to these data analysis, the results shows that leadership, motivation and job satisfaction had a positive and significant affect on employee performance.</i>
8.	Rizki Rahmawani & Hery Syahrial,(2021)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinarmas Medan	Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah stratified proposional random sampling, Teknik analisis data dalam	Hasil dari penelitian ini adalah motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT.

				penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda.	Sinarmas Medan..
9.	Gilang Arnaldo & Kurniati W. Andani,(2021	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Togo <i>steel Industries</i> Tangerang	Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Metode Kuantitatif, kuesioner, data dianalisis menggunakan software SmartPLS.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
10.	Jufrizen & Tiara Safani Sitorus,(2021)	Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada Kantor Wilayah Ditjen Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara	Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), Kinerja Karyawan,(Y)	Metode sampel jenuh. data primer, teknik analisis data kuantitatif dengan menggunakan metode statistik, <i>Partial Least Square (PLS)</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa - motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, - kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja - motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja - kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak

signifikan
terhadap kinerja
- disiplin kerja
berpengaruh
positif dan
signifikan
terhadap kinerja
- disiplin kerja
tidak dapat
memediasi atau
memperantarai
pengaruh
motivasi kerja
terhadap kinerja
- dan disiplin
kerja dapat
memediasi atau
memperantarai
pengaruh
kepuasan kerja
terhadap kinerja
pegawai.

C. Kerangka Pikir

Menurut Sugiyono (2012) menjelaskan bahwa kerangka pikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Oleh karena itu kerangka pikir untuk karya ilmiah kali ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir

D. Hipotesis

Bedasarkan Kerangka pikir diatas maka dapat dibuat hipotesis atau dugaan sementara sebagai berikut:

1. H1: Diduga motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Prumdami Tirta Kencana Wilayah III Kota Samarinda.
 2. H2: Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Perumdami Tirta Kencana Wilayah III Kota Samarinda.
- H3: Diduga kepuasan kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Perumdami Tirta Kencana Wilayah III Kota Samarinda