# BAB IITINJAUAN TEORI

1. Kinerja

Sedarmayanti (2001) mengemukakan bahwa kinerja adalah terjemahan dari kata *performance. Performance* juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/ untuk kerja/penampilan kerja. Menurut Moeheriono (2012) kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat kecapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis organisasi. Adapun kriteria kinerja pegawai menurut Rivai (2009: 549):

1. Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas ataupun kuantitas.
2. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.
3. Memperbaiki hubungan antar pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi.

Menurut Dahlan (2018: 54) secara garis besar kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Penulis dapat menyimpulkan Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut pada karyawan.

1. Motivasi

Motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang maksimal (Hasibuan,2003). Motivasi kerja semakin penting karena manajer memberikan pekerjaan kepada bawahannya agar dapat dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang ditentukan.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh sesuatu kekuatan dari dalam diri seseorang, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi kerja (Fuad Mas’’ud, 2002). Menurut Robbins (2012) motivasi kerja sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Dengan adanya motivasi dalam pada diri seseorang akan menunjukan suatu perilaku yang diarahkan pada suatu tujuan untuk mencapai sasaran kepuasan.

Teori motivasi menurut A.H. Maslow dalam Maslow’s Need Theory, menyatakan bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang, yaitu :

1. *Fisiologis* : antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks dan kebutuhan jasmani lain.
2. Keamanan : antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
3. Sosial : mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik dan persahabatan.
4. Penghargaan : mencakup factor penghormatan diri seperti harga dan prestasi serta factor penghormatan dari luar seperti status, pengakuan dan perhatian.
5. Aktualisasi Diri : dorongan untuk menjadi seseorang yang sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi dan pemenuh diri.

Dari beberapa pendapat diatas, penulis dapat menyimpulkan motivasi adalah hal yang menyebabkan seseorang untuk melakukan kegiatan secara antusias agar dapat tercapainya suatu tujuan yang diinginkan. .

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Hasibuan (2005: 202). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Sutrisno (2017) yaitu:

1. Faktor Psikologis

Faktor ini berhubungan dengan kondisi kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat dan keterampilan. Seseorang yang memiliki ketentraman dalam bekerja akan bekerja dengan perasaan yang positif sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja yang dapat berpengaruh pada kepuasan kerja.

1. Faktor Sosial

Faktor ini berhubungan dengan interaksi sosial antara karyawan dengan rekan kerja maupun karyawan dengan atasan.

1. Faktor Fisik

Faktor ini berhubungan dengan kondisi fisik karyawan meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruang, suhu, penerangan, sirkulasi udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

1. Faktor Finansial

Faktor ini berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, tunjangan, promosi, jaminan sosial, fasilitas yang diberikan dan sebagainya.

Penulis dapat menyimpulkan kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional karyawan terhadap pekerjaan atau lingkungan pekerjaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan.

1. Profesionalisme

Menurut Siagian (2009: 163) profesionalisme adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehinga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami. Menurut Ahmad Tafsir profesionalisme adalah paham yang mengajarkan bahwa setiap pekerjaan harus dilakukan oleh orang yang professional. Menurut Ajib Rakhmawanto (2017) profesionalisme pegawai dalam sebuah organisasi sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan yang tercermin melalui perilaku sehari-hari. Kemampuan menunjukan potensi dalam melaksanakan tugas yang mungkin dan tidak mungkin dilakukan. Sedangkan profesional dalam pendekatan sistem merit mengandung persyaratan kompetensi (pengetahuan, keahlian, pengalaman), kualifikasi (pendidikan, pelatihan), kinerja (target, pencapaian), kompensasi (kebutuhan, *external equity*) dan disiplin.

Beberapa ciri profesionalisme menurut Anoraga (2009) sebagai berikut:

1. Profesionalisme menghendaki sifat mengejar kesempurnaan hasil, sehingga dituntut untuk mencari peningkatan mutu.
2. Profesionalisme memerlukan kesungguhan dan ketelitian kerja yang hanya dapat diperoleh melalui pengalaman dan kebiasaan.
3. Profesionalisme menuntut ketekunan dan ketabahan, yaitu sifat tidak mudah puas atau putus asa sampai hasil tercapai.
4. Profesionalisme memerlukan integritas tinggi yang tidak tergoyahkan oleh “keadaan terpaksa” atau godaan iman seperti harta dan kenikmatan hidup.
5. Profesionalisme memerlukan adanya kebulatan fikiran dan perbuatan, sehingga terjaga efektivitas kerja yang tinggi.

Penulis dapat menyimpulkan profesionalisme adalah suatu komitmen untuk meningkatkan dan mengembangkan strategi-strategi profesionalnya sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan profesinya.

1. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang dikemukakan adalah :

  **Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No. | Judul, Nama, dan Tahun Penelitian | Metodologi | Hasil/temuan (Kesimpulan Jurnal) |
|  1. | Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Factor Pendukung Peninkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember .Aisyah Merisa Fajar, et.al. | Rancangan penelitian yang digunakan explanatory research . Sumber data diperoleh dari wawancara dan peyebaran kuesioner. Populasi 150 karyawan tetap PDAM kabupaten Jember. Sampel 75 orang Karyawan. Metode sampling menggunakan simple random sampling atau sampel acak dengan cara menggunakan undian/lotre dari nama-nama karyawan . Metode analisis data adalah regresi linier berganda.  | * Kualitas SDM berpengaruh positif dan significant terhadap kinerja karyawan PDAM Jember. Hal ini membuktikan bahwa kualitas SDM yang baik, dapat berkomunikasi secara fleksibel, dan dapat berhubungan baik antara karyawan satu dengan yang lainnya.
* Profesionalisme kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Jember. Hal ini membuktikan bahwa adanya profesionalisme kerja yang berprinsip pada efektif dan efisien, berintregritas dan konsekuen maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.
* Komitmen dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Jember. Hal ini membuktikan bahwa adanya komitmen karyawan didalam bekerja memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.
 |
| 2. | *The Influence Of Transformational Leadership And Work Motivation On Employee Performance Mediated By Job Satisfaction*Thoni Setyo, et.al2017 | Metode dengann studi penjelasan mendekati. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Analisis data menggunakan uji SEM-PLS dan Sobel untuk uji variabel mediasi. | * Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. artinya, penerapan model kepemimpinan transformasional di Hotel Kartika Graha Malang tidak berperan dalam mendorong upaya peningkatan kinerja pegawai.
* Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. artinya, penerapan model Motivasi kerja di Hotel Kartika Graha Malang berperan dalam mendorong upaya peningkatan kinerja pegawai.
* Transformasional kepemimpinan berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja. Itu menunjukan bahwa kepemimpinan transformasional di Hotel Kartika Graha Malang sesuai dengan keinginan karyawan dan mampu menciptakan rasa kepuasan dengan mereka bekerja.
* Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja . artinya, dengan meningkatnya motivasi kerja maka akan diikuti dengan meningkatnya motivasi kerja sehingga akan diikuti dengan meningkatnya kepuasan kerja di Hotel Graha Malang.
* Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. artinya, bahwa ketika karyawan merasa puas maka secara otomatis akan mempengaruhi kinerja karyawan dan tujuan Hotel Graha Malang.
* Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dalam menengahi antara tranformasional kepemimpinan dan karyawan dan menunjukan bahwa transformasional memiliki efek pada kinerja karyawan jika didukung oleh pekerjaan kepuasan karyawan Hotel Kartika Graha Malang.
* Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dalam mediasi antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai. hal ini menunjukan bahwa motivasi keja berpengaruh terhadap kinerja karyawan jika didukung oleh kepuasan kerja karyawan hotel Kartika Graha aadalah baik dan tepat.
 |
| 3. | Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Sumber daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tojo Una-UnaRosida P.Adam Rismanto dan Bakri. 2017 | Penelitian ini menggunakan pola eksplanasi. Populasi 44 pegawai Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset daerah Kabupaten Tojo Una-Una. Teknik sampling jenuh, penentuan sampel semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah Uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi berganda.  | * Motivasi kerja, kepuasan kerja, dan pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tojo Una-Una.
* Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tojo Una-Una.
* Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Toja Una-Una.
* Pengembangan SDM berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Adet Daerah Kabupaten Tojo Una-Una.
 |
| 4. | Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nirha Jaya Tehnik Makassar Ma’ruf dan Ummul Chair2020 | Jenis data yang digunakan yaitu data primer, data sekunder sedangkan sumber data diperoleh dari data internal dan data eksternal. Teknik pengumpulan data dengan penelitian kepustakaan, wawacara observasi, dokumentasi dan kuesioner. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. nirha Jaya Tehnik yang ditaksir 83 orang. Metode analisis data pada penelitian ini mengunakan uji instrument dan uji statistic. | * Pada analisis linier sederhana di peroleh persamaan Y = 9,186 + 0,590 (X), hal ii diasumsikan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 point pada variable motivasi kerja maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,590.
* Tingkat hubungan antara pemberian motivasi dengan kinerja karyawan pada PT. Nirha Jaya Tehnik dapat dilihat pada hasil koefisien korelasi sebesar 0,610 nilai ini menunjukan bahwa antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berada pada kategori tinggi dengan tingkat presentase koefisien determinasi sebesar 37,2% yang berarti bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap knerja karyawan pada PT. Nirha Jaya Tehnik adalah sebesar 37,2%
* Untuk pengujian hipotesis melalui uji t menunjukan 6,920 ≥ t tabel 1.667 dengan tingkat signifikan 0,000 ≥ 0,05 (5%), maka dapat disimpulkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nirha Jaya Tehnik. Berdasarkan hasil uji t, maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.
 |
| 5. | Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan *WFO* Masa Pandemi Anggraeny Hustia2020 | Sampel menggunakan teknik Cluster Random Sampling hanyak sebanyak 74 karyawan dari 280 karyawan PT. CS2. Data yang digunakan menggunakan data primer dan sekunder uji instrumen yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas dan metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda, uji F, Uji t dan jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah berjenis penelitian asosiatif.  | * Pengaruh signifikan motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan *WFO* dimasa pandemic (kasus pada PT.CS2 Pola Sehat Palembang)
* Ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan *WFO* dimasa pandemic (kasus pada PT.CS2 Pola Sehat Palembang)
* Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja tehadap kinerja karyawan pada perusahaan *WFO* dimasa pandemic (kasus pada PT.CS2 Pola Sehat Palembang)
* Ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan *WFO* dimasa pandemic (kasus pada PT.CS2 Pola Sehat Palembang)
 |
| 6. | Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.XYZAdiyasa Ivan W. Nikolas dan Windayanti 2019 | Penelitian pendekatan kuantitatif, data primer dan sekunder, populasi dan sampel karyawan divisi PT.XYZ, teknik pengambilan sampel probability sampling, simple random sampling, teknik analisis regresi linier berganda | Motivasi dan kepemimpinan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan kepuasan tidak terbukti signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.  |
| 7. | *The Influence Of Job Satisfaction And Motivation On The Employee Performance at* PT. Era Media InformasiAnwar P. M dan Budi I2018 | Menggunakan metode penelitian korelasional. Metode sampel yang digunakan metode slovin hingga 109 orang dari 150 pegawai PT, Era Media Informasi. Instrumen uang digunakan untuk menguji hipotesis, metode Analisis Regresi Linier Berganda. | * Kepuasan karyawan terhadap rekan kerja sangat besar pengaruhnya terhadap kerjasama karyawan dan kepuasa kerja itu sendiri sangat berpengaruh terhadap kualitas kinerja, serta kerjasama karyawan.
* Motivasi berprestasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap kualitas kinerja, kehadiran dan kuantitas kerja.
* Kepuasan karyawan terhadap rekan kerja dan motivasi secara bersamaan memiliki pengaruh yang besar terhadap kerjasama karyawan.
 |
| 8. | *Motivation and Work Environment On Employee Performance* Harlindah Harniati Arfan 2021 | Teknik menggunakan pendekatan kualitatif. Strategi sampel purposive. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. | * Motivasi dan lingkungan kerja secara langsung mempengaruhi kinerja.
* Karyawan memiliki dorongan yang tinggi, yang ditunjukan dengan ketekunan karyawan yang solid didalam melaksanakan tugas dan kewajibannya serta upaya maksimal dan intruksi kerja yang tepat untuk diikuti.
* Sedangkan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dengan membina hubungan positif dengan rekan kerja, menyediakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan menyediakan fasilitas kerja.
* Kinerja karyawan lebih baik ditunjuka dengan kemampuan memelihara dan mengunakan peralatan kantor, yang hubungan anytara motivasi dan lingkungan kerja..
 |
| 9. | Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hasmalawati, Nur2018 | *Explanatory research*, populasi dan sampel Kader TB-HIV, pengumpulan data menggunakan kuesioner  | * Kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikasi 0,000 < 0,05. Nilai R *Square* 0,313 menunjukan bahwa kualitas kehidupan kerja mempengaruhi kinerja sebesar 31% sedangkan sisanya 69% dipengaruhi oleh variabel lain.
* Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Tetapi ketika diuji secara bersamaan, variabel kualitas kehidupan dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikasi 0,000 < 0,05 dan nilai R *Square* sebesar 32%, sedangkan sisanya 68% dipengaruhi variabel lain.
 |
| 10. | Pengaruh Profesionalisme dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BRI Syariah, Tbk KCP Simpang Empat Elsa Rosita2019  | Penelitian kuantitatif. Data primer dengan menyebarkan kuesioner. Sampel karyawan PT. BRI Syariah, Tbk KCP Simpang Empat yang berjumlah 13 orang. Instrument skala *Likert* yang telah diuju validitas dan reliabilitasnya. Data penelitian dianalisis secara statistic dengan analisis model regresi berganda dengan menggunakan program SPSS.  | * Nilai signifikan variable profesionalisme adalah sebesar 0.950, karena sig. 0.950 > probabilitas 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama atau Ho diterima. Artinya tidak ada pengaruh profesionalisme terhadap kinerja karyawan.
* Nilai signifikan variable motivasi kerja adalah sebesar 0.012, karena nilai sig. 0.012 < probabilitas 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama atau Ha diterima. Artinya ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
* Variable profesionalisme dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh Fhitung sebesar 10.353 dimana lebih besar dari Ftabel sebesar 4.10, maka dapat diartikan bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh antara profesionalisme dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. BRI Syariah, Tbk KCP Simpang Empat.
* Uji koefisien determinasi (R2) sebesar 0.674 hal ini menunjukan bahwa kontribusi variable profesionalisme (X1) dan motivasi kerja (X2) dalam penelitian ini sebesar 67,4% dan sisanya sebesar 32,6% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
 |
| 11. | Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Kota Tomohon Nesmi Seo, et.al 2020  | Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, penelitian dilakukan di PT. Telkom Kota Tomojon, populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Telkom Tomohon yaitu 14 orang. Sampel yang diambil dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling total sampling. Pengumpulan data dalam penelitian menggunakan kuesioner, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dengan persamaan Y = A+BX | Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Kota Tomohon  |
| 12. | Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Zulkifli Azhar et.al 2021 | Metode penelitian kuantitatif dan deskriptif kualitatif. Responden penelitian ini seluruh karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau. Data diperoleh dari dokumentasi dan kuesioner. Setiap pertanyaan diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Pada analisis kualitatif data hasil dokumentasi dan kuesioner, dideskripsikan secara naratif. Pada analisis kuantitatif dilakukan analisis regresi linier sederhana, analisis korelasi dan koefisien determinasi, uji normalitas, uji homogenitas dan uji linieritas.  | Dari hasil linier sederhana kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga dan Transmigrasi Kabupaten Berau. Hal ini didukung dengan hasil perhitungan olah data yang menunjukan bahwa : * Persamaan regresi yang diperoleh adalah Y= 41,633 + 0,086X yang verarti bahwa jika kepuasaan kerja naik satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,086 satuan.
* Koefisien korelasi sebesar 0,257 yang menunjukan pada tingkat hubungan rendah. Berarti variable kepuasaan kerja memiliki tingkat hubungan rendah dengan variable kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kabupaten Berau
* Nilai koefisien determinasi menunjukan angka 1,5% yang berarti kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 1,5%. Adapun factor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini berpengaruh sebesar 98,5%
 |
| 13. | Pengaruh Kepuasaan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang) Riski Damayanti, et.al 2018  | Penelitian kausal, menggunakan data kualitatif yang berasal dari kuesioner kemudian diolah menjadi data kualitatif. Populasi dan responden dalam penelitian ini adalah 40 orang yang berasal dari karyawan non medis RS Islam Siti Khadijah Palembang. Pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara, dan kuesioner. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana, pengujian instrument, pengujian hipotesis.  | Ada pengaruh yang kuat dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang, Sumatra Selatan. |
| 14. | Pengaruh kualitas sumber daya manusia dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variable intervening (studi kasus pada karyawan dinas pendidikan hulu sungai selatan) Wida Gerhana, et.al. 2019 | Metode sensus, jenis penelitian deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian explanatory. Populasi seluruh karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan yang berjumlah 76 orang dan sampel yang digunakan adalah seluruh populasi atau sampling jenuh. Teknik pengumpulan data dengan cara kuesioner dan melakukan studi dokumentasi. | * Kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan. Hal ini membuktikan bahwa kualitas SDM yang baik, memiliki perilaku baik, dapat berkomunikasi secara fleksibel, dan dapat berhubungan baik antara karyawan satu dengan lainnya maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.
* Profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan. Hal ini membuktikan bahwa adanya profesionalisme kerja yang berprinsip pada efektif dan efisien, berintegritas dan konsekuen maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.
* Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhada kinerja karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan. Hal ini membuktikan bahwa adanya komitmen karyawan didalam pekerjaan memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.
* Kualitas SDM Profesionalisme kerja, dan komitmen secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawa Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan. Kualitas SDM (X1) dan Profesionalisme (X2) pengaruhnya lebih besar terhadap Kinerja kalau melalui Komitmen organisasi.
 |
| 15. | Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Publik Muhammad Deni2018 | Populasi penelitian seluruh pegawai Kantor Samsat Kabupaten Ogan Komering Hilir, menggunakan Sampling jenuh, menggunakan data primer. Teknik pengumpulan data menggunakan dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda. | * Berdasarkan uji F, secara serentak (simultan) kedisiplinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Samsat Kabupaten Ogan Komering Hilir
* Berdasarkan uji t kedisiplinan secara parsial berpangaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Samsat Kabupaten Ogan Komering Hilir
* Dari hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,857 berarti 85,7% variable kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh variable kedisiplinan (X1), dan motivasi (X2). Sedangkan sisanya 14,3% dapat dijelaskan oleh variable-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
 |
| 16. | *The effect of work motivation and climate on job satisfaction and employee performance at the Danau Toba International Hotel Medan* 2018Lamminar Hutabarat, et al | Jenis penelitian yang termasuk riset kausal, analisis Model Persamaan Struktural (*Structural Equation Model)* . Pengolahan data menggunakan program komputer *Analysis of Moment Structure* (AMOS). sampel sama dengan jumlah populasi.  | - Motivasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja di Hotel Danau Toba International (HDTI) Medan, dengan koefisien sebesar 0.967 (signifikan) - Motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan di Hotel Danau Toba International Medan, dengan koefisien sebesar 1.778 (signifikan). - Iklim kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja di Hotel Danau Toba International Medan , dengan koefisien sebesar -0.035 (tidak signifikan)- Iklim kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja di Hotel Danau Toba International Medan, dengan koefisien sebesar -0.097 (tidak signifikan)- Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan di Hotel Danau Toba International Medan, dengan koefisien sebesar -0.799 (signifikan)- Motivasi kerja berpengaruh tidak langsung kinerja melalaui kepuasan kerja di Hotel Danau Toba International Medan dengan tidak signifikan- Iklim kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja di Hotel Danau Toba International Medan dengan tidak signifikan |

1. Kerangka Pemikiran



 **Gambar 2.1**

**Kerangka Pemikiran**

H2 : X1 terhadap Y menggunakan jurnal :

1. Rosida P.Adam Rismanto dan Bakri. 2017. “Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Sumber daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tojo Una-Una”.
2. Ma’aruf dan Ummul Chair . 2020 . “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nirha Jaya Tehnik Makassar”
3. Elsa Rosita. 2019. “Pengaruh Profesionalisme dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.BRI Syariah, Tbk KCP Simpang Empat”.
4. Anggraeny Hustia. 2020. “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan *WFO* Masa Pandemi (Studi pada Karyawan PT. CS2 Pola Sehat Palembang)”
5. Nesmi Seo. 2020. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Kota Tomonon”
6. Muhammad Deni. 2018. “Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Publik”
7. Harlindah Harniati Arfan. 2021. “*Motivation and Work Environment On Employee Performance”.*
8. Nikolas Ivan W.A dan Windayanti. 2019. “Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.XYZ”
9. Nur Hasmalawati. 2018. “Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan”

H3 : X2 terhadap Y menggunakan jurnal :

1. Zulkifli Azhar et.al. 2021. “Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau)”
2. Riski Damayanti et.al. 2018. “ Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang)”.
3. Anwar P.M dan Budi I. 2018. *“The Influence Of Job Satisfaction And Motivation On The Employee Performance at PT. Era Media Informasi”*
4. Jufrizen dan Ega Sandra. 2021. “*The Effect Of Organizational Justice On Employee Performance by Job Satisfication as an Interving Variable”*
5. Lamminar Hutabarat, et.al. 2018. “*The effect of work motivation and climate on job satisfaction and employee performance at the Danau Toba International Hotel Medan* “
6. Nikolas Ivan W.A dan Windayanti. 2019. “Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.XYZ”

H4 : X3 terhadap Y menggunakan jurnal :

1. Aisyah Merisa Fajar, et.al. 2017. “Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Factor Pendukung Peninkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember” .
2. Wida Gerhana, et.al. 2019. ”Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel I*ntervening* (Studi Kasus Pada Karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan) “
3. Nanik Sulistyawati, et.al. 2016. “Pengaruh Profesionalisme Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variable Moderasi (Studi Kasus Pada SMP Negeri Se-Kecamatan Boja Kabupaten Kendal)”
4. Elsa Rosita. 2019. “Pengaruh Profesionalisme dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.BRI Syariah, Tbk KCP Simpang Empat”
5. Hipotesis

Berdasarkan perumusan kerangka penelitian tersebut, maka hipotesis yang diambil sebagai berikut :

H1 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi, Kepuasan Kerja dan Profesionalisme secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu DPMPTSP Kota Surakarta.

H2 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu DPMPTSP Kota Surakarta.

H3 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu DPMPTSP Kota Surakarta.

H4 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara profesionalisme terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu DPMPTSP Kota Surakarta.