

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Judul Penelitian	Nama Peneliti	Variabel penelitian	Metode penelitian	Hasil
1	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Perusahaan CV. Laut Selatan Jaya Di Bandar Lampung	Fransiska, 2012	Disiplin Kerja (X1), Kinerja Karyawan (Y), Kepuasan Kerja (X2)	Analisis Kuantitatif, Regresi Linear Berganda	Motivasi kerja Karyawan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, produktivitas kerja karyawan Berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, dan disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan pada cv. Laut selatan jaya di bandar lampung, dapat diterima.
2	Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance	Bayu Dwilaksono Hanafi 2017	Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y), Kepuasan Kerja (M)	Analisis Jalur	motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

3	Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variable intervening pada PT. PLN Area Maju	Sri Mulyani 2015	Motivasi (X1), Kinerja Karyawan (Y), Disiplin kerja (X2)	Analisis Kuantitatif, Regresi Linear Berganda	Motivasi kerja Karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja Berpengaruh terhadap kinerja disiplin karyawan Disiplin kerja Karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4	Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Terpersepsi terhadap Kinerja	Elina Rahma Pratiwis (2018)	Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y), Kepuasan Kerja (M)	Analisis Jalur	motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi
5	<i>Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT Surya Toto Indonesia Unit Serpong.</i>	ADE DELIMA, . (2020)	Motivasi (X), Kinerja Karyawan (Y), Kepuasan Kerja (M)	Analisis Jalur	motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

## **2.2 Landasan Teori**

### **2.2.1 Motivasi Kerja**

#### **2.2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi Kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang karyawan mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Siagian (2016) Motivasi Kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang karyawan mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya

#### **2.2.1.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut Siagian (2016), faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja adalah

:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi, dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para Karyawan akan mematuhi semua peraturan yang berlaku di perusahaan, bila karyawan mendapat balas jasa yang setimpal dengan pekerjaannya yang telah diberikan ke perusahaan maka karyawan akan

mematuhi peraturan yang berlaku namun bila karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan kurang, maka karyawan akan berfikir lagi untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar.

- b. Ada tidaknya keteladan pimpinan dalam perusahaan, merupakan faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja karena sangat penting sekali, Peran keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan karena pimpinan dalam suatu perusahaan menjadi panutan para karyawan.
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, karyawan akan melakukan pekerjaan bila peraturan yang dibuat perusahaan jelas dan tidak berubah-ubah.
- d. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan, mempengaruhi disiplin kerja karyawan karena bila ada karyawan yang melanggar aturan maka pimpinan harus berani mengambil sebuah tindakan yang sesuai dengan apa yang diperbuat karyawan.
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan, dalam setiap aktivitas yang dikerjakan oleh karyawan perlu adanya pengawasan hal ini perlu agar pekerjaan karyawan tidak menyimpang dari yang di tentukan oleh perusahaan.
- f. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan, memberikan perhatian kepada karyawannya agar mengerti dan menjalankan tugas dengan baik, hal ini berguna untuk pimpinan agar mendengar keluhan dan kesulitan yang pimpinan bisa mencarikan jalan keluar.

- g. Diciptakan kebiasaan - kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, misalnya seperti hanya menghormati sesama karyawan dan memberi pujian sesuai tempat dan waktunya agar karyawan merasa bangga dan senang.

### **2.2.1.3 Indikator Motivasi Kerja**

Berikut ini adalah indikator Motivasi kerja menurut Hasibuan (2014) :

- a. Tujuan dan kemampuan

Perusahaan dari awal harus menciptakan tujuan yang jelas untuk karyawannya dan mampu di tempatkan sesuai dengan kemampuannya.

- b. Teladan pimpinan

Pimpinan harus memberi contoh yang baik pada karyawannya karena pimpinan dijadikan panutan oleh karyawannya karena berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan.

- c. Balas jasa

Jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan harus sesuai, apabila tidak sesuai akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan.

- d. Keadilan

Pimpinan harus mampu bersikap adil terhadap semua karyawannya, hal ini dikarenakan agar tidak menimbulkan iri terhadap sesama karyawannya yang nantinya akan berpengaruh terhadap disiplin karyawan.

- e. Pengawasan melekat (waskat)

Pengawasan melekat dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan akan merangsang disiplin kerja yang baik untuk karyawan. Dengan hal ini karyawan akan mendapat perhatian, bimbingan dan petunjuk dari pimpinan.

f. Sanksi hukuman

Adanya sanksi hukuman yang sesuai terhadap karyawan yang melanggar aturan, maka seseorang akan berfikir terlebih dahulu sebelum melakukan pelanggaran dan karyawan akan lebih disiplin lagi.

g. Ketegasan

Pimpinan harus bersikap berani dan tegas dalam memberikan sanksi apabila ada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan agar dapat memelihara kedisiplinan para karyawan.

h. Hubungan kemanusiaan

Pimpinan harus menjalin hubungan yang baik dengan karyawan guna mewujudkan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan meningkatkan disiplin kerja karyawan.

## **2.2.2 Kinerja**

### **2.2.2.1 Pengertian Kinerja**

Menurut Umar Nimran & Amirullah (2015) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia & Perilaku Organisasi, Prestasi kerja/Kinerja karyawan (job performance) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan atau organisasi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sesuai tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya. Pengertian kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Menurut Mangkunegara (2007) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan yang dilakukan sesuai tugas dan tanggung jawabnya.

#### **2.2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Umar Nimran Dan Amirullah (2015), diantaranya:

a. Berorientasi pada prestasi

Karyawan yang kinerjanya tinggi memiliki keinginan yang kuat membangun sebuah mimpi tentang apa yang mereka inginkan untuk dirinya.

b. Percaya diri

Karyawan yang kinerjanya tinggi memiliki sikap mental positif yang mengarahkan untuk bertindak dengan tingkat percaya diri yang tinggi.

c. Pengendalian diri

Karyawan yang kinerjanya tinggi mempunyai rasa disiplin diri sangat tinggi.

d. Kompetensi

Karyawan yang kinerjanya tinggi telah mengembangkan kemampuan spesifik atau kompetensi berprestasi dalam daerah pilihan mereka.

e. Persisten

Karyawan yang kinerjanya tinggi mempunyai piranti pekerjaan didukung oleh suasana psikologis, dan bekerja keras terus menerus untuk mencapai tujuan.

### 2.2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut T.R Mitchel dalam Sedarmayanti (2013:51) sebagai berikut:

a. Kualitas Kerja (*Quality of Work*)

Sejauh mana kinerja yang dihasilkan oleh karyawan atau pegawai mampu memberikan kualitas kerja yang diharapkan oleh organisasinya. Kinerja dari pegawai yang berkualitas akan memberikan dampak yang signifikan terhadap perkembangan organisasi, selain itu juga kualitas kerja dari pegawai akan berdampak pula pada kepuasan pengguna.

b. Ketepatan Waktu (*Promptness*)

Ketepatan waktu dalam hal ini merupakan kesesuaian antara waktu yang dihabiskan dalam mengerjakan tugas dengan target waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Ketepatan waktu sangat diperhatikan dalam suatu organisasi, karena menyangkut kepercayaan dari pelanggan atau pengguna. Pegawai yang menjalankan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan akan membuat organisasi mampu berkembang karena pengguna telah mempercayai organisasi berdasarkan ketepatan waktu dalam pelayanan.

c. Inisiatif (*Initiative*)

Kesadaran diri dari pegawai dalam melakukan dan melaksanakan tugas serta masalah yang dihadapinya tanpa bergantung dengan orang lain dalam menyelesaikannya. Inisiatif ini juga menilai bentuk tanggung jawab dari pegawai dalam menyelesaikan tugas dan masalah yang dihadapi. Pegawai yang memiliki inisiatif tinggi memiliki peran yang sangat dominan dalam suatu organisasi karena karyawan yang mempunyai inisiatif tinggi

merupakan salah satu aset organisasi yang sangat berharga. Pegawai yang memiliki inisiatif tinggi ialah pegawai yang memiliki ide-ide atau gagasan baru dalam organisasi, ide-ide tersebut digunakan untuk menyelesaikan masalah kerja yang dihadapi.

d. Kemampuan (*Capability*)

Kemampuan dari sumberdaya manusia merupakan aspek penting dalam penerimaan pegawai. Pegawai yang memiliki kemampuan khusus dapat membantu dalam memajukan organisasi, selain itu dengan adanya kemampuan yang dimiliki oleh pegawai mampu membantu organisasi menyelesaikan permasalahan yang telah terjadi maupun yang akan terjadi. Kemampuan yang dimiliki oleh pegawai memberikan pengaruh pada kinerja dari pegawai, karena pengetahuan dan wawasan serta keterampilan yang dimiliki oleh pegawai, karena pengetahuan dan wawasan serta keterampilan yang dimiliki oleh pegawai dapat membantu serta mempermudah dalam penyelesaian tugas.

e. Komunikasi (*Communication*)

Interaksi yang terjadi antara pegawai dengan atasan ataupun pegawai dengan pengguna dalam memecahkan masalah yang terjadi. Interaksi yang terjalin dengan baik akan membentuk kerjasama yang lebih harmonis, sehingga membutuhkan pegawai yang memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik. Komunikasi yang terjalin dengan baik akan memperlancar kerja serta mempererat hubungan antar individu yang ada dalam suatu organisasi.

## **2.2.3 Kepuasan Kerja**

### **2.2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Robbins dan Judge (2012) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Organisasi yang karyawannya mendapatkan kepuasan di tempat kerja cenderung lebih efektif daripada organisasi yang karyawannya kurang mendapatkan kepuasan kerja. Menurut Hasibuan (2016) merupakan sikap emosional seseorang yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik mungkin supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi keduanya.

Hal ini sejalan dengan pendapat Kaswan (2012) dan Handoko (2001) dalam Dewi (2014) memandang kepuasan kerja sebagai perasaan puas atau tidak puas karyawan terhadap pekerjaan mereka, perasaan itu akan tampak dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan dilingkungan kerjanya. Berdasarkan pendapat di atas kepuasan kerja merupakan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya.

Bagi organisasi, suatu pembahasan tentang kepuasan kerja akan menyangkut usaha-usaha untuk meningkatkan efektivitas organisasi dengan cara membuat efektif perilaku karyawan dalam kerja. Perilaku karyawan yang menopang pencapaian tujuan organisasi adalah merupakan sisi lain yang harus

diperhatikan, di samping penggunaan mesin-mesin modern sebagai hasil kemajuan bidang teknologi.

### **1.2.3.1. Indikator kepuasan kerja**

Indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2016) sebagai berikut:

#### 1. Kesetiaan

Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

#### 2. Kemampuan

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya

#### 3. Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.

#### 4. Kreatifitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga akan dapat bekerja lebih baik

#### 5. Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

#### 6. Tingkat Gaji

Penilai menilai jumlah gaji yang diberikan perusahaan dan diterima karyawan harus sesuai dengan apa yang karyawan berikan kepada perusahaan agar mereka merasa puas.

#### 7. Kompensasi tidak langsung

Penilai menilai pemberian balas jasa yang memadai dan layak kepada para karyawan atas kontribusi mereka membantu perusahaan mencapai tujuannya. Pemberian balas jasa atau imbalan atas tenaga, waktu, pikiran serta prestasi yang telah diberikan seseorang kepada perusahaan

#### 8. Lingkungan Kerja

Penilai menilai lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja

### **1.2.3.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut As'ad (2015) yaitu :

1. Kepuasan finansial, Merupakan faktor yang memiliki hubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji/ upah, berbagai macam tunjangan, jaminan sosial, promosi, fasilitas yang diberikan, dan lain sebagainya.
2. Kepuasan fisik. Merupakan indikator yang berkaitan dengan kondisi fisik karyawan. Hal ini mencakup jenis pekerjaan yang digeluti, pengaturan waktu antara bekerja dan istirahat, keadaan suhu ruangan, sirkulasi udara, penerangan, perlengkapan kerja, kondisi kesehatan dan umur karyawan.
3. Kepuasan sosial. berkaitan dengan interaksi sosial yang terjalin antara sesama karyawan, dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda (jenis pekerjaan

atau tingkatan jabatan), dan dengan lingkungan sekitar perusahaan. Hubungan antar karyawan menjadi aspek penting dalam memenuhi kebutuhan spiritualnya. Karyawan akan terdorong dan termotivasi untuk bekerja secara optimal apabila kebutuhan spiritual ini dapat terpenuhi..

4. Kepuasan psikologi. Faktor ini yang berkaitan dengan keadaan jiwa karyawan. Hal ini mencakup ketentraman/ kedamaian dalam bekerja, sikap terhadap kerja, tingkat stress kerja serta keterampilan dan bakat.

Menurut Abdurrahmat (2012) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. Balas jasa yang adil dan layak.
2. Beban kerja/ Berat ringannya pekerjaan.
3. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
4. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
5. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
6. Sikap pekerjaan monoton atau tidak
7. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan

## **2.3 Hubungan Antara Variabel**

### **2.3.1 Hubungan Antara motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi kerja akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Apabila seseorang pegawai yang setiap hari bekerja disebuah perusahaan dan memiliki motivasi kerja yang baik tentunya akan memberikan dampak positif pada loyalitas dan produktivitas karyawan dan tentunya karyawan tersebut akan memiliki kinerja yang baik pula karena motivasi kerja sendiri memiliki dampak positif terhadap kinerja.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Theodora Yatipai (2015) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Tipe C Manado”. Yang menyatakan hasil produk moment yaitu sebesar 0,685 yang menunjukkan adanya korelasi atau hubungan yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Sehingga Motivasi mempunyai pengaruh sebesar 46,5% terhadap kinerja karyawan. Penelitian Pratiwis (2018) membuktikan bahwa motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan

### **2.3.2 Hubungan Antara Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Karyawan yang termotivasi dan kepuasannya tinggi, membentuk sebuah keadaan yang ideal, baik bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Keadaan ini dapat terjadi bila ada kesamaan antara harapan karyawan dan perusahaan dengan keadaan nyata saat ini, dimana di satu sisi perusahaan menemukan kondisi karyawan yang dapat bekerja dengan baik dan mencapai tujuan perusahaan, sedangkan karyawan di Pakuwon Food Festival. menemukan kondisi bahwa segala harapan mereka berkaitan dengan karir, gaji telah diberikan oleh perusahaan. Menurut Mangkunegara (2015), faktor–faktor motivasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi faktor faktor motivasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai karyawan.

Penelitian Bayu Dwilaksono Hanafi (2017) yang hasilnya membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

### **2.3.3 Hubungan Antara Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil yang optimal ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menghasilkan tugas pekerjaannya. Kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh seseorang karyawan akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya. Dengan diperolehnya kepuasan kerja oleh karyawan baik itu dengan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahliannya, dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, hal ini akan meningkatkan kinerja para karyawannya (Luthans, 2013).

Dengan diperolehnya kepuasan kerja karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat, karena karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan jadi ada pengaruh antara karyawan dengan perusahaan yaitu, karyawan akan terpenuhinya kepuasan kerja dan perusahaan mendapatkan kinerja yang tinggi dari para karyawannya. Hal ini sesuai dengan pendapat Robbins (2012) yang menyatakan bahwa: “Kinerja merupakan tingkat efisiensi dan efektivitas serta inovasi dalam pencapaian tujuan oleh pihak manajemen dan divisi-divisi yang ada dalam organisasi. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik, kinerja juga dipandang sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi, dan kesempatan, sehingga kinerja seseorang dipengaruhi oleh kepuasan kerja”

Penelitian Bayu Dwilaksono Hanafi (2017) hasilnya membuktikan bahwa kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan

#### **2.3.4 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi**

Motivasi kerja yang tinggi yang ada pada diri karyawan merupakan modal bagi suatu perusahaan untuk dapat mewujudkan kepuasan kerja yang tinggi pula, hal ini tentunya merupakan harapan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Perusahaan dapat memilih cara memotivasi karyawan dengan tepat dan sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan. Handoko (2002:252) mengatakan bahwa hubungan Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja adalah motivasi kerja yang ada pada diri seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya

Kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh seseorang karyawan akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya. Dengan diperolehnya kepuasan kerja oleh karyawan baik itu dengan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahliannya, dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, hal ini akan meningkatkan kinerja para karyawannya (Luthans, 2013).

Mangkunegara (2015) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Sementara Malthis (2012) menyatakan kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan, motivasi, dan dukungan individu yang diterima.

Penelitian Ade Delima, (2020), dengan hasil penelitian motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

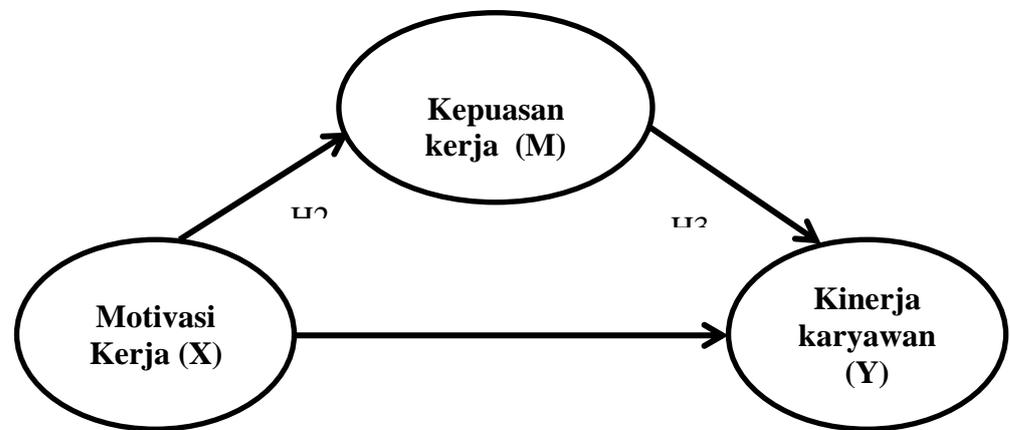
## **2.4 Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual adalah suatu uraian dan hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain dari masalah yang akan di teliti dalam penelitian ini, peneliti berusaha untuk dapat mengetahui pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada UD. Barokah Tambar.

Secara umum kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor yaitu sikap dan etika, pendidikan, keterampilan, disiplin, manajemen, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan social, motivasi, kemajuan dan ketepatan teknologi, kesempatan berprestasi dan lingkungan kerja.

Berdasarkan pada uraian diatas maka dapat diberikan gambaran kerangka berfikir sesuai dengan permasalahan yang ada, dengan tujuan untuk mempermudah analisis dan mengimplementasikan kedalam sebuah gambar kerangka berfikir dan menunjukkan hubungan antara variabel.

Untuk memahami pola pengaruh tersebut, maka disajikan bentuk gambar sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

## 2.5. Hipotesis

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat dibuat kerangka konsep penelitian yang tampak pada gambar diatas, dan hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: diduga Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada UD.

Barokah Tambar

H2: diduga Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pada UD.

Barokah Tambar.

H3: diduga kepuasan kerja maka berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada

UD. Barokah Tambar

H4: diduga kepuasan kerja mampu memdiiasi pengaruh motivasi kerja terhadap

kinerja karyawan pada UD. Barokah Tambar