

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

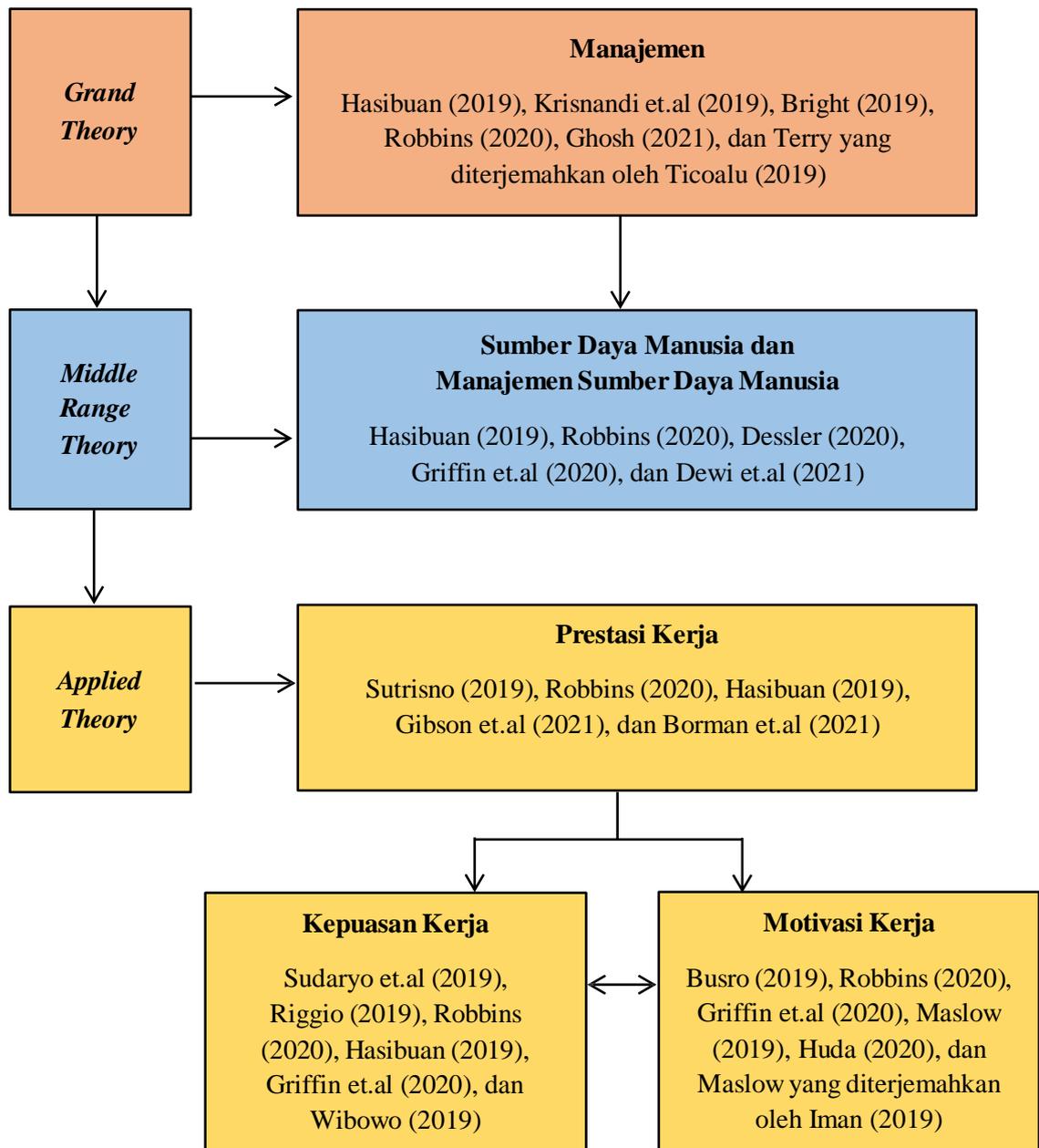
#### **2.1 Kajian Pustaka**

Sub bab ini berisi pemaparan teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu variabel kepuasan kerja, motivasi kerja, dan prestasi kerja. Teori-teori yang relevan dengan variabel penelitian akan dimuat pada kajian pustaka. Landasan teori dalam penelitian ini memuat kajian ilmiah dan para ahli. Kerangka landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini akan disajikan pada uraian selanjutnya.

##### **2.1.1 Landasan Teori yang Digunakan**

Sumber dan literatur seperti buku maupun referensi lain digunakan sebagai landasan teori dalam penelitian ini, kemudian juga dilakukan kajian mengenai landasan teori yang digunakan yang terdiri dari *grand theory*, *middle theory*, dan *applied theory*.

Hasil penelitian terdahulu dari berbagai sumber seperti jurnal-jurnal terdahulu yang relevan pun dilakukan pengkajian untuk dijadikan acuan referensi dalam penelitian ini, selain dari landasan teori. Judul yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Kerangka landasan teori yang digunakan di dalam penelitian ini akan disajikan pada gambar yang terdapat di halaman berikutnya:



Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Landasan Teori**

Berdasarkan Gambar 2.1 di atas dapat diketahui bahwa kerangka landasan teori yang digunakan di dalam penelitian ini terdiri dari *grand theory*, *middle theory* dan *applied theory*.

Landasan teori yang digunakan dalam *grand theory*, yaitu landasan teori mengenai manajemen. Landasan teori yang digunakan dalam *middle theory*, yaitu landasan teori mengenai sumber daya manusia dan manajemen sumber daya manusia. Landasan teori yang digunakan dalam *applied theory*, yaitu landasan teori mengenai kepuasan kerja, motivasi kerja, dan prestasi kerja.

### **2.1.2 Manajemen**

Suatu instansi harus dikelola dengan baik oleh sumber daya manusia yang kompeten, terlebih instansi memiliki tujuan untuk melayani kebutuhan masyarakat. Instansi yang dikelola dengan baik akan mampu mencapai tujuan instansi tersebut secara efektif dan efisien. Pengelolaan instansi diperlukan pada setiap aspek sumber daya yang dimilikinya

#### **2.1.2.1 Pengertian Manajemen**

Pengertian manajemen secara istilah adalah mengatur atau mengendalikan jalannya roda kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Pengertian manajemen menurut para ahli akan dipaparkan pada uraian berikut ini:

Hasibuan (2019:1) menyatakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Lalu, Bright (2019:18) menyatakan bahwa manajemen adalah “*The process of planning, organizing, directing, and controlling the activities of employees in combination*

*with other resources to accomplish organizational goals*". Kemudian, Krisnandi et.al (2019:4) menyatakan bahwa manajemen adalah suatu seni dan/atau proses merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengawasi berbagai sumber daya untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Selanjutnya, Robbins (2020:32) menyatakan bahwa manajemen adalah *"the process of getting things done, effectively and efficiently, with and through other people"*. Selain itu, Ghosh (2021:2) menyatakan bahwa manajemen adalah *"A process, a systematic way of doing things, four management functions included in this process are planning, organizing, directing and controlling"*.

Berdasarkan beberapa definisi manajemen dari para ahli di atas, maka dapat dipahami bahwa manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian seluruh sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan yang pengerjaannya dilakukan secara efektif dan efisien sebagai bentuk usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi atau perusahaan tersebut.

#### **2.1.2.2 Fungsi Manajemen**

Fungsi manajemen merupakan elemen dasar yang selalu ada dan melekat dalam proses manajemen yang dijadikan acuan oleh manajer dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi.

Menurut Terry yang diterjemahkan oleh Ticoalu (2019:156), manajemen terdiri dari 4 (empat) fungsi, yaitu fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian

(*organizing*), penggerakan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*). Pengertian dari masing-masing fungsi akan diuraikan pada uraian berikut ini:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan pengambilan keputusan terkait kegiatan yang akan dilaksanakan. Perencanaan adalah proses dasar yang digunakan dalam memilih tujuan dan menentukan pencapaian. Pada fungsi ini, organisasi akan berusaha memaksimalkan efektivitas suatu organisasi sebagai sistem sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian merupakan suatu proses yang digunakan dalam kegiatan pendistribusian pekerjaan, tugas serta mengkoordinasikannya dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai.

3. Penggerakan (*Actuating*)

Penggerakan merupakan proses pemberian motivasi kerja kepada para bawahan sehingga mampu bekerja dengan ikhlas dalam mencapai tujuan dengan efisien dan ekonomis. Pada fungsi *actuating*, manajemen berusaha merealisasikan keinginan organisasi sehingga dalam aktivitasnya senantiasa berhubungan dengan metode dan kebijaksanaan dalam mengatur orang agar bersedia melakukan tindakan yang diinginkan oleh organisasi tersebut.

4. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang berupa mengadakan penilaian dan sekaligus bila perlu mengadakan koreksi sehingga apa yang sedang dilakukan bawahan dapat diarahkan ke jalan yang benar dengan maksud

tercapai tujuan yang sudah digariskan semula. Pada fungsi *controlling*, atasan akan melakukan pemeriksaan, mencocokkan, dan juga mengusahakan kegiatan yang dilaksanakan agar sesuai dengan rencana yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan beberapa penjelasan mengenai fungsi manajemen di atas, maka dapat diketahui bahwa fungsi manajemen merupakan suatu usaha dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan melalui beberapa kegiatan utama seperti perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan.

### **2.1.2.3 Unsur-Unsur Manajemen**

Manajemen memiliki sarana atau bisa juga disebut dengan alat-alat manajemen, unsur-unsur atau komponen manajemen. Unsur manajemen ini berguna untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan yang dalam upaya mencapai tujuan tersebut diperlukan alat-alat sarana (*tools*). *Tools* merupakan syarat suatu usaha untuk mencapai hasil yang ditetapkan. Menurut Terry yang diterjemahkan oleh Ticoalu (2019:9), unsur-unsur manajemen dikelompokkan sebagai “*The Six M in Management*”, yang penjelasannya akan diuraikan pada uraian berikutnya:

1. *Man* (Manusia)

Manusia memiliki peranan penting dalam organisasi yang menjalankan fungsi manajemen dalam operasional organisasi yang menentukan tujuan dan dia pula yang menjadi pelaku dalam kegiatan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

2. *Money* (Uang)

Uang di sini memiliki arti faktor pendanaan atau keuangan. Tanpa ada keuangan yang memadai, kegiatan perusahaan tidak akan berjalan

sebagaimana mestinya, karena pada dasarnya keuangan merupakan darah dari perusahaan atau organisasi. Keuangan ini berhubungan dengan masalah anggaran (budget), upah pegawai (gaji), dan pendapatan dari perusahaan.

3. *Materials* (Barang/Perlengkapan)

Faktor ini sangat penting karena manusia tidak dapat melaksanakan tugas kegiatannya tanpa adanya barang atau alat perlengkapan, sehingga dalam proses perlengkapan suatu kegiatan oleh suatu organisasi tertentu perlu dipersiapkan bahan perlengkapan yang dibutuhkan.

4. *Machine* (Mesin)

Mesin adalah alat peralatan termasuk teknologi yang digunakan untuk membantu dalam kegiatan operasi suatu perusahaan untuk menghasilkan barang dan jasa yang akan dijual serta memberi kemudahan manusia dalam setiap kegiatan usahanya sehingga peranan mesin tertentu dalam era moden tidak dapat diragukan lagi.

5. *Method* (Metode)

Metode atau cara melaksanakan suatu pekerjaan guna mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Metode yang tepat sangat menentukan kelancaran dari setiap kegiatan proses manajemen dari suatu perusahaan.

6. *Market* (Pasar)

*Market* merupakan pasar yang hendak dimasuki hasil produksi baik barang atau jasa untuk menghasilkan uang dengan produksi suatu hasil lembaga/perusahaan dapat dipasarkan, karena itu pemasar dalam manajemen ditetapkan sebagai salah satu unsur yang tidak dapat diabaikan.

Berdasarkan uraian pada halaman sebelumnya, diketahui bahwa unsur-unsur manajemen terdiri dari 6M, yaitu *man* (orang), *money* (uang), *materials* (barang/perengkapan), *machine* (mesin), *method* (metode), dan *market* (pasar).

#### **2.1.2.4 Manajemen Fungsional**

Manajemen terbagi menjadi beberapa bidang. Pada masing-masing bidang tersebut memiliki fungsi yang berbeda di dalam suatu perusahaan. Menurut Sarinah & Mardalena (2019:8), manajemen terbagi menjadi 4 bidang, yaitu:

1. Manajemen Operasional

Kegiatan di dalam manajemen operasional adalah menciptakan produk yang sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan yang disesuaikan dengan keinginan konsumen dengan teknik produksi yang efektif dan efisien.

2. Manajemen Pemasaran

Kegiatan dalam manajemen pemasaran adalah mengidentifikasi apa kebutuhan konsumen dan bagaimana cara mewujudkan kebutuhan konsumen tersebut.

3. Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan di dalam manajemen sumber daya manusia adalah mencari dan memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas bagi perusahaan yang kemudian dikelola dan dipelihara supaya menciptakan kualitas kerja yang baik.

4. Manajemen Keuangan

Kegiatan di dalam manajemen keuangan adalah memastikan jika kegiatan bisnis yang dilakukan oleh perusahaan mampu mencapai tujuannya secara ekonomis yang diukur berdasarkan profit.

Menurut Hasibuan (2019:21) bidang manajemen dapat dikelompokkan ke dalam lima macam bidang, pada uraian berikutnya akan dijelaskan masing-masing bidang tersebut:

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam manajemen sumber daya manusia pembahasan difokuskan pada unsur manusia pekerja.

2. Manajemen Permodalan

Dalam manajemen permodalan, pembahasan lebih dititikberatkan “bagaimana menarik modal yang *cost of money*-nya relatif rendah dan bagaimana memanfaatkan modal (uang) supaya lebih berdaya guna dan berhasil guna untuk mencapai tujuan”.

3. Manajemen Akuntansi Biaya

Pokok pembahasan dalam manajemen akuntansi biaya ini adalah “bagaimana caranya, supaya harga pokok barang/jasa yang dihasilkan relatif rendah dan dengan kualitas yang baik”.

4. Manajemen Produksi

Hal-hal pokok yang dibahas dalam manajemen produksi ini meliputi masalah “penentuan/penggunaan mesin-mesin, alat-alat, *lay out* peralatan, dan cara-cara untuk memproduksi barang/jasa supaya kualitasnya relatif baik”.

5. Manajemen Pemasaran

Masalah-masalah pokok yang diatur dalam manajemen pemasaran ini lebih dititikberatkan tentang cara penjualan barang, jasa, pendistribusian, promosi produksi sehingga konsumen merasa tertarik untuk mengkonsumsinya.

Berdasarkan penjelasan pada halaman sebelumnya dapat diketahui bahwa manajemen dapat dikelompokkan menjadi beberapa bidang, umumnya terbagi menjadi empat bidang, yaitu manajemen operasi, manajemen sumber daya manusia, manajemen keuangan, dan manajemen pemasaran. Selanjutnya peneliti akan memaparkan landasan teori mengenai manajemen sumber daya manusia.

### **2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manusia memegang peran penting dalam mengelola suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan tersebut. Pengelolaan oleh manusia ini pun sangat perlu diperhatikan, sehingga diperlukan manajemen sumber daya manusia. Karena dengan adanya manajemen sumber daya manusia yang baik akan mampu bagi organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

#### **2.1.3.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Untuk mengetahui pengertian manajemen sumber daya manusia lebih jelas, pada uraian berikut ini akan peneliti paparkan beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli:

Hasibuan (2019:10) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

Kemudian, Robbins (2020:283) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah *“the management function concerned with getting, training, motivating, and keeping competent employees”*. Lalu, Dessler (2020:3) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah *“the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concerns”*. Selanjutnya, Griffin et.al (2020:13) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah *“the set of organizational activities directed at attracting, developing, and maintaining an effective workforce”*. Selain itu, Dewi et.al (2021:1), menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan operasional.

Berdasarkan beberapa definisi manajemen sumber daya manusia menurut para ahli, dapat dipahami bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu yang mempelajari tentang cara menangani berbagai masalah mengenai pegawai atau tenaga kerja untuk mengatur dan merencanakan aktivitas sebuah organisasi atau perusahaan demi tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan tersebut.

### **2.1.3.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Kegiatan-kegiatan pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat diklasifikasikan menjadi beberapa fungsi. Menurut Hasibuan (2019:23), beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia akan dipaparkan pada halaman berikutnya:

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program ke karyawan. Program ke karyawan meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program ke karyawan yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian (*organizing*) adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja hubungan kerja, delegasi, wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan mau bekerja efektif dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Apabila terdapat kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

#### 5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

#### 6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan-karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan di organisasi pada masa kini dan masa depan.

#### 7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*). Uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.

#### 8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

#### 9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

#### 10. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial. Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting.

#### 11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang pegawai dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diketahui bahwa terdapat beberapa fungsi dari manajemen sumber daya manusia, di antaranya adalah perencanaan, pengendalian, pengarahan, pengadaan, kompensasi, kedisiplinan, pengintegrasian, dan lainnya.

#### **2.1.3.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen SDM memiliki beberapa peran. Menurut Hasibuan (2019:15), manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program ke karyawan yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job requirement*, dan *job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.

3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja.
8. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilai kinerja karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat diketahui bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki banyak peran dalam mengatur dan menetapkan program ke karyawan.

#### **2.1.4 Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, ketika pegawai memiliki rasa senang dan cinta terhadap pekerjaannya maka tingkat kepuasan kerja mereka akan tinggi, sebaliknya ketika pegawai tidak memiliki rasa senang dan cinta terhadap pekerjaannya maka tingkat kepuasan kerja mereka akan rendah. Sehingga kepuasan kerja dapat menjadi cerminan bahwa seorang pegawai menyukai dan mencintai pekerjaannya.

#### 2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah rasa senang dan cinta seorang pegawai terhadap pekerjaannya. Pegawai yang merasa senang dan cinta terhadap pekerjaannya akan merasa puas terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja pun akan berdampak pada hasil kerja yang diciptakan oleh pegawai. Berikut ini adalah pengertian kepuasan kerja menurut para ahli:

Sudaryo et.al (2019:9) menyatakan kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi. Kemudian, Riggio (2019:165) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah *“the amount of overall positive feelings that individuals have toward their jobs”*. Lalu, Hasibuan (2019:202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dalam bekerja, dan prestasi kerja pegawai. Selanjutnya, Robbins (2019:116) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah *“a positive feeling about one’s job resulting from an evaluation of it’s characteristics”*. Selain itu, Griffin et.al (2020:148) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah *“reflects our attitudes and feelings about our job”*.

Berdasarkan beberapa definisi kepuasan kerja menurut para ahli di atas, maka dapat diketahui bahwa kepuasan kerja adalah perasaan pegawai (baik senang maupun tidak senang) terhadap pekerjaan yang menjadi tugasnya, seperti senang dengan imbalan yang diberikan, senang terhadap kerjasama antar pegawai, dan hal-hal lainnya.

#### 2.1.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dari seorang pegawai dapat dipengaruhi oleh banyak faktor. Menurut Sutrisno (2019:44), beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja di antaranya adalah:

1. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2. Keamanan kerja.

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja bagi pegawai. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan pegawai selama kerja.

3. Gaji/upah

Gaji lebih penyebab akan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperoleh.

4. Perusahaan dan manajemen perusahaan

Manajemen yang baik adalah mampu memberikan situasi, dan kondisi kerja yang stabil.

5. Pengawasan dan atasan.

Supervisi yang buruk dapat berakhir absensi dan/atau *turnover* pegawai karena ketidaknyamanan pegawai terhadap atasan.

6. Faktor intrinsik dari pekerjaan.

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya, serta kebanggaan akan pekerjaan dapat meningkatkan dan mengurangi kepuasan.

Berdasarkan uraian pada halaman sebelumnya dapat diketahui bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, seperti faktor kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji/upah, dan faktor-faktor lainnya.

#### **2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja memiliki beberapa dimensi dan indikator. Menurut Robbins dalam Wibowo (2019:180), dimensi dan indikator dari kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

##### **1. Imbalan**

Merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah atau uang yang diterima pegawai menjadi penilaian untuk kepuasan, di mana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak. Indikator dari dimensi imbalan, yaitu: (a) Kepuasan atas kesesuaian gaji dengan pekerjaan dan (b) Kepuasan atas tunjangan yang diberikan.

##### **2. Pekerjaan Itu Sendiri**

Sumber utama kepuasan di mana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik dan tidak membosankan serta memberikan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang. Indikator dari dimensi pekerjaan itu sendiri, yaitu: (a) Kepuasan atas pekerjaan yang menarik dan (b) Kepuasan atas kesempatan tumbuh dan berkembang.

##### **3. Supervisi**

Kemampuan pimpinan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Faktor pertama adalah berpusat pada pegawai, diukur menurut tingkat

di mana pimpinan menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada pegawai. Kemudian, faktor kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh pegawai dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi kebijakan organisasi. Indikator dari dimensi supervisi, yaitu: (a) Kepuasan atas dukungan teknis dan moral dari atasan serta (b) Kepuasan atas atasan yang mau mendengarkan.

#### 4. Rekan Kerja

Hubungan antara rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu yang berada dalam kelompok tersebut. Indikator dari dimensi rekan kerja, yaitu: (a) Kepuasan atas kerja sama antar rekan kerja dan (b) Kepuasan atas hubungan sosial dengan rekan kerja.

#### 5. Promosi

Kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan. Indikator dari dimensi promosi, yaitu: (a) Kepuasan atas peluang promosi jabatan dan (b) Kepuasan atas promosi yang diberikan dengan gaji yang diterima.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat diketahui bahwa terdapat lima dimensi dari kepuasan kerja, yaitu imbalan, pekerjaan itu sendiri, supervisi, rekan kerja, dan promosi. Kelima dimensi tersebut secara keseluruhannya memiliki sepuluh indikator.

## 2.1.5 Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan baik dari dalam ataupun dari luar diri pegawai untuk melakukan pekerjaan tertentu. Organisasi atau instansi harus mampu mengelola motivasi pegawai supaya tetap tinggi, karena dengan begitu maka pegawai akan memiliki semangat yang tinggi untuk bekerja.

### 2.1.5.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan yang timbul baik dari dalam maupun dari luar diri seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan tertentu bagi perusahaan. Untuk mengetahui pengertian motivasi kerja lebih jelas, berikut dipaparkan pengertian motivasi kerja menurut para ahli:

Busro (2019:51) menyatakan bahwa motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Kemudian, Robbins (2019:247), menyatakan bahwa motivasi adalah *“the processes that account for an individual’s intensity, direction, and persistence of effort toward attaining a goal”*. Lalu, Maslow (2019:32) menyatakan bahwa motivasi adalah *“the driving force from within that causes humans to do something or try to fulfill their needs”*. Selain itu, Griffin et.al (2020:160) menyatakan bahwa motivasi adalah *“the set of forces that leads people to behave in particular ways”*.

Berdasarkan beberapa definisi motivasi kerja di atas, maka dapat dipahami bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang membuat seseorang melakukan pekerjaan dengan rela tanpa merasa terpaksa sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik atau menghasilkan sesuatu yang memuaskan.

### **2.1.5.2 Prinsip-Prinsip Motivasi Kerja**

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai menurut Busro (2019:51), di antaranya adalah:

1. Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin dalam suatu organisasi.

2. Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, maka pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Pemimpin mengakui bahwa pegawai mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, maka pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4. Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai, maka akan memotivasi pegawai bekerja sesuai dengan yang diharapkan pemimpin.

Berdasarkan uraian pada halaman sebelumnya maka dapat diketahui bahwa terdapat beberapa prinsip dalam motivasi kerja, seperti prinsip partisipasi, prinsip komunikasi, prinsip mengakui andil bawahan, prinsip pendelegasian wewenang, dan prinsip memberi perhatian.

### **2.1.5.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Motivasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Huda (2020:63), terdapat dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu:

#### **1. Faktor Pemuas (*Motivation Factor*)**

Faktor pemuas yang disebut juga motivator yang merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (kondisi instrinsik). Yang termasuk ke dalam faktor pemuas, di antaranya: (a) Prestasi yang diraih, (b) Pengakuan orang lain, (c) Tanggung jawab, (d) Peluang untuk maju, (e) Kepuasan kerja itu sendiri, dan (f) Kemungkinan pengembangan karir.

#### **2. Faktor Pemelihara (*Maintenance Factor*)**

Faktor pemelihara disebut juga *hygiene factor* merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan pegawai sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Faktor ini juga disebut *dissatisfier* (sumber ketidakpuasan) yang merupakan tempat pemenuhan kebutuhan tingkat rendah. Beberapa faktor yang dikualifikasikan ke dalam faktor ekstrinsik, di antaranya: (a) Kompensasi, (b) Keamanan, (c) Stres kerja, (d) Kondisi kerja, (e) Status, dan (f) Prosedur perusahaan.

Berdasarkan uraian pada halaman sebelumnya dapat diketahui bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu faktor pemuas dan faktor pemelihara. Beberapa faktor yang termasuk faktor pemuas seperti prestasi yang diraih, pengakuan dari orang lain, dan lainnya. Sedangkan beberapa faktor yang termasuk faktor pemelihara seperti kompensasi, keamanan, stres kerja, dan lainnya.

#### **2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja**

Terdapat beberapa dimensi dari motivasi kerja. Menurut Maslow yang diterjemahkan oleh Iman (2019:56), dimensi motivasi kerja terbagi menjadi lima kategori. Berikutnya akan dipaparkan lima dimensi dari motivasi kerja, yaitu:

1. **Kebutuhan Fisiologis**

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan utama individu dalam mempertahankan hidupnya yang meliputi kebutuhan akan makan dan minum, pakaian, serta tempat tinggal. Indikator dari dimensi kebutuhan fisiologis, yaitu: (a) Gaji yang diberikan dan (b) Tambahan insentif yang diberikan.

2. **Kebutuhan Akan Rasa Aman**

Kebutuhan akan rasa aman akan bertindak sebagai motivator, apabila kebutuhan fisiologi setelah terpuaskan secara minimal. Kebutuhan ini antara lain kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, pertentangan, kebutuhan untuk keselamatan, dan lainnya. Indikator dari dimensi kebutuhan akan rasa aman, yaitu: (a) Jaminan kesehatan pegawai dan (b) Jaminan keselamatan pegawai.

### 3. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan sosial yaitu kebutuhan setelah dua kebutuhan sebelumnya terpenuhi, seperti persahabatan, afiliasi, serta berinteraksi dengan orang lain di dalam suatu lingkungan. Indikator dari dimensi kebutuhan sosial, yaitu: (a) Komunikasi antar sesama pegawai dan (b) Hubungan kerja yang harmonis.

### 4. Kebutuhan Akan Penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan merupakan kebutuhan tingkat berikutnya yang meliputi dihormati dan dihargai orang lain. Indikator dari dimensi kebutuhan akan penghargaan, yaitu: (a) Penghargaan atas kinerja yang dicapai pegawai.

### 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan yang paling tinggi dalam hierarki kebutuhan, yang meliputi kebutuhan untuk memanfaatkan kemampuan, keterampilan, dan potensi yang dimiliki secara maksimal. Indikator dari dimensi kebutuhan aktualisasi diri, yaitu: (a) Kesempatan mengembangkan keterampilan pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut dapat diketahui bahwa terdapat lima kategori dari dimensi motivasi kerja, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Kelima dimensi tersebut secara keseluruhan memiliki delapan indikator.

#### **2.1.6 Prestasi Kerja**

Prestasi kerja dapat dilihat dari pencapaian seorang pegawai terhadap hasil kerja mereka selama periode tertentu. Ketika hasil kerja pegawai bernilai baik maka

pegawai tersebut dianggap sudah berprestasi, namun ketika hasil kerja pegawai bernilai buruk maka pegawai tersebut dianggap belum berprestasi kerja.

#### **2.1.6.1 Pengertian Prestasi Kerja**

Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seseorang pegawai dilihat dari karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu, ataupun bentuk penilaian tersendiri dalam menjalankan dan meningkatkan program-program kerjanya. Berikutnya akan dipaparkan pengertian prestasi kerja menurut ahli, yaitu:

Sutrisno (2019:151) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Lalu, Robbins (2019:67) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah *“the result of work in the quality and quantity achieved by an employee in carrying out his duties in accordance with the responsibilities given to him”*. Kemudian, Gibson et.al (2021:209) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah *“the results of work related to organizational goals, efficiency and other performance effectiveness”*. Selain itu, Borman et.al (2021:39) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah *“the total expected value to the organization of the discrete behavioral episodes that an individual carries out over a standard period of time”*.

Berdasarkan uraian mengenai pengertian prestasi kerja menurut para ahli, maka dapat diketahui bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

### **2.1.6.2 Unsur yang Dinilai dari Prestasi Kerja**

Ada beberapa unsur penting yang dalam penilaian prestasi kerja unsur tersebut membantu instansi/perusahaan dalam menilai prestasi kerja seluruh pegawainya. Menurut Hasibuan (2019:130), unsur-unsur dasar dalam penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Kesetiaan

Penilai menilai kesetiaan pegawai terhadap pekerjaan, jabatan, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan.

2. Prestasi

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan oleh pegawai dari uraian pekerjaannya.

3. Kejujuran

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

4. Kedisiplinan

Penilai menilai kedisiplinan pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

5. Kreativitas

Penilai menilai kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga bekerja lebih berdaya saing dan berhasil guna.

6. Kerja sama

Penilai menilai partisipasi dan kerja sama seorang pegawai, baik vertikal maupun horizontal, di dalam maupun luar pekerjaan.

7. Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan pegawai untuk memimpin, mempengaruhi, dan mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa dan dapat memotivasi orang lain.

8. Kepribadian

Penilai menilai sikap, perilaku, kesopanan, periang, diskusi, memberi kesan menyenangkan, memperhatikan sikap yang baik, dan penampilan yang simpatik serta wajar dari pegawai tersebut.

9. Prakarsa

Penilai menilai kemampuan berpikir seorang pegawai dengan didasarkan pada inisiatif untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan masalah yang dihadapi.

10. Tanggung jawab

Penilai menilai kesediaan pegawai dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaan, pekerjaan, hasil kerja, sarana, dan prasarana yang digunakan ketika mereka bekerja.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diketahui bahwa terdapat beberapa unsur yang dinilai dari prestasi kerja pegawai, seperti kesetiaan, kejujuran, kerja sama, kepemimpinan, tanggung jawab, kepribadian, kedisiplinan, kreativitas, dan unsur-unsur lainnya.

### 2.1.6.3 Dimensi dan Indikator Prestasi Kerja

Prestasi kerja memiliki beberapa dimensi. Menurut Sutrisno (2019:203), dimensi dari prestasi kerja ada enam. Penjelasan dari masing-masing dimensi tersebut adalah sebagai berikut:

#### 1. Hasil Kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan. Indikator dari dimensi hasil kerja, yaitu: (a) Pekerjaan yang dihasilkan.

#### 2. Pengetahuan pekerjaan

Tingkat pengetahuan terkait dengan pekerjaan yang berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas hasil kerja. Indikator pengetahuan pekerjaan, yaitu: (a) Pemahaman terhadap pekerjaan dan (b) Kemampuan dalam bekerja.

#### 3. Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul. Indikator dari dimensi inisiatif, yaitu: (a) Kemauan dalam bekerja.

#### 4. Disiplin waktu dan absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran. Indikator dari dimensi disiplin waktu dan absensi, yaitu: (a) Ketepatan waktu dalam bekerja dan (b) Kehadiran dalam bekerja.

#### 5. Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dari pegawai dalam melaksanakan tugas kerja yang dibebankan kepada masing-masing pegawai. Indikator dari

dimensi sikap, yaitu: (a) Sikap teguh dalam bekerja dan (b) Semangat dalam bekerja.

#### 6. Kecekatan mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyelesaikan dengan cara kerja situasi kerja yang ada. Indikator dari dimensi kecekatan mental, yaitu: (a) Kemampuan beradaptasi dan (b) Cepat dan tepat dalam bekerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diketahui bahwa terdapat enam dimensi dari prestasi kerja, yaitu hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, disiplin waktu dan absensi, sikap, serta kecekatan mental. Keenam dimensi tersebut secara keseluruhan memiliki sepuluh indikator.

#### 2.1.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat membantu penelitian ini karena menjadi salah satu acuan untuk melihat seberapa besar pengaruh hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Penelitian terdahulu tersebut dijadikan sebagai referensi dalam penelitian ini. Berikutnya dipaparkan mengenai penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang dilakukan peneliti, di antaranya:

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

No	Nama Peneliti, Tahun Penelitian, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Bahua et.al (2022) Pengaruh Kepuasan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel	Menggunakan kepuasan kerja sebagai	Tidak menggunakan tingkat stres

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama Peneliti, Tahun Penelitian, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Kerja dan Tingkat Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo</p> <p>JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis. 4(3)</p>	<p>kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Gorontalo</p>	<p>variabel bebas dan prestasi kerja sebagai variabel terikat</p>	<p>kerja sebagai variabel bebas</p> <p>Waktu dan objek penelitian</p>
2	<p>Wau dan Tafonao (2023)</p> <p>Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Camat Pulau-Pulau Batu Kabupaten Nias Selatan</p> <p>Jurnal Ekonomi dan Bisnis Nias Selatan. 7(1):69-81</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Camat Pulau-Pulau Batu Kabupaten Nias Selatan</p>	<p>Menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan prestasi kerja sebagai variabel terikat</p>	<p>Tidak menggunakan disiplin kerja sebagai variabel bebas</p> <p>Waktu dan objek penelitian</p>
3	<p>Love et.al (2021)</p> <p>Pengaruh Kepuasan Kerja, Komunikasi, Semangat Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lahat</p> <p>Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis Global</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lahat</p>	<p>Menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan prestasi kerja sebagai variabel terikat</p>	<p>Tidak menggunakan komunikasi, semangat kerja, dan disiplin kerja sebagai variabel bebas</p> <p>Waktu dan objek penelitian</p>

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama Peneliti, Tahun Penelitian, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Competitive Advantage. 6:394-401			
4	Aleksander et.al (2020)  Pengaruh Disiplin, Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai ASN (Studi pada Kantor Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar)  Nobel Management Review. 1(2):213–224.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar	Menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan prestasi kerja sebagai variabel terikat	Tidak menggunakan disiplin dan iklim organisasi sebagai variabel bebas  Waktu dan objek penelitian
5	Dirja dan Razak (2020)  Pengaruh Mutasi, Promosi Jabatan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kementerian Sosial Republik Indonesia  Jurnal Manajemen Bisnis. 8(3):1-11	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kementerian Sosial Republik Indonesia	Menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan prestasi kerja sebagai variabel terikat	Tidak menggunakan mutasi dan promosi jabatan sebagai variabel bebas  Waktu dan objek penelitian
6	Tambunan et.al (2020)  Pengaruh Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas	Menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan prestasi kerja sebagai variabel terikat	Tidak menggunakan iklim organisasi dan kepemimpinan sebagai variabel bebas

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama Peneliti, Tahun Penelitian, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Kabupaten Toba Samosir  Jurnal Regional Planning. 2(1)	Pendidikan Kabupaten Toba Samosir		Waktu dan objek penelitian
7	Taalipu et.al (2023)  Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Gorontalo  JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis. 4(2)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Gorontalo	Menggunakan motivasi kerja sebagai variabel bebas dan prestasi kerja sebagai variabel terikat	Tidak menggunakan disiplin kerja sebagai variabel bebas  Waktu dan objek penelitian
8	Heriyanti et.al (2022)  Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda  E-Journal Administrasi Publik. 9(4)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda	Menggunakan motivasi kerja sebagai variabel bebas dan prestasi kerja sebagai variabel terikat	Waktu dan objek penelitian
9	Alexandersyah et.al (2022)  Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi Kasus: Dinas	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas	Menggunakan motivasi kerja sebagai variabel bebas dan prestasi kerja sebagai variabel terikat	Tidak menggunakan semangat kerja sebagai variabel bebas  Waktu dan objek penelitian

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama Peneliti, Tahun Penelitian, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Lingkungan Hidup Perumahan Kawasan Pemukiman Pertanahan Kabupaten Lampung Timur)  Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis. 2(1).	Lingkungan Hidup Perumahan Kawasan Pemukiman Pertanahan Kabupaten Lampung Timur		
10	Mahyuddin dan Dari (2023)  Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Pegawai Pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Aceh  JIMMA: Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh. 13(1)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Aceh	Menggunakan motivasi kerja sebagai variabel bebas dan prestasi kerja sebagai variabel terikat	Tidak menggunakan kemampuan sebagai variabel bebas  Waktu dan objek penelitian
11	Kamsanudin dan Budi (2021)  Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (DPMPD) Kabupaten Tangerang  Dynamic Management Journal. 5(2)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (DPMPD) Kabupaten Tangerang	Menggunakan motivasi kerja sebagai variabel bebas dan prestasi kerja sebagai variabel terikat	Tidak menggunakan disiplin kerja sebagai variabel bebas  Waktu dan objek penelitian

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama Peneliti, Tahun Penelitian, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
12	<p>Karnadi dan Pramesthi (2021)</p> <p>Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Bondowoso</p> <p>Growth: Jurnal Ekonomi dan Bisnis. 19(1):80-97</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Bondowoso</p>	<p>Menggunakan motivasi kerja sebagai variabel bebas dan prestasi kerja sebagai variabel terikat</p>	<p>Tidak menggunakan kompetensi dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas</p> <p>Waktu dan objek penelitian</p>
13	<p>Saiba et.al (2021)</p> <p>Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Bupati Pegunungan Arfak Propinsi Papua Barat</p> <p>JAMBIR: Journal of Applied Management and Business Research. 1(1)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Bupati Pegunungan Arfak Propinsi Papua Barat</p>	<p>Menggunakan motivasi kerja sebagai variabel bebas dan prestasi kerja sebagai variabel terikat</p>	<p>Tidak menggunakan kepemimpinan dan semangat kerja sebagai variabel bebas</p> <p>Waktu dan objek penelitian</p>
14	<p>Elisa dan Malawat (2020)</p> <p>Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap</p>	<p>Menggunakan kepuasan kerja dan motivasi kerja sebagai variabel bebas dan prestasi kerja sebagai</p>	<p>Tidak menggunakan disiplin sebagai variabel bebas</p>

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama Peneliti, Tahun Penelitian, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Batu Bara  Jurnal Manajemen, Ekonomi Sains. 2(1)	prestasi kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Batu Bara	variabel terikat	Waktu dan objek penelitian
15	Rizal dan Abdurrahman (2020)  Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup Hulu Sungai Selatan  Administraus: Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen. 4(2)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup Hulu Sungai Selatan	Menggunakan kepuasan kerja dan motivasi kerja sebagai variabel bebas dan prestasi kerja sebagai variabel terikat	Tidak menggunakan disiplin kerja sebagai variabel bebas  Waktu dan objek penelitian
16	Suryaningsih et.al (2023)  Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan dan Kepuasan Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar  The Manusagre Journal. 1(2)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar	Menggunakan kepuasan kerja dan motivasi kerja sebagai variabel bebas dan prestasi kerja sebagai variabel terikat	Tidak menggunakan pelatihan sebagai variabel bebas  Waktu dan objek penelitian

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama Peneliti, Tahun Penelitian, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
17	Putri dan Aldino (2022)  Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat  Jurnal Bina Bangsa Ekonomika. 15(2):616-627	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat	Menggunakan kepuasan kerja dan motivasi kerja sebagai variabel bebas dan prestasi kerja sebagai variabel terikat	Waktu dan objek penelitian
18	Suharsono (2023)  Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada BPKAD Kabupaten Pegunungan Arfak  YUME: Journal of Management. 6(1)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai BPKAD Kabupaten Pegunungan Arfak	Menggunakan kepuasan kerja dan motivasi kerja sebagai variabel bebas dan prestasi kerja sebagai variabel terikat	Tidak menggunakan pelatihan sebagai variabel bebas  Waktu dan objek penelitian
19	Sabban dan Saleh (2023)  Motivasi Kerja, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantaeng	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	Menggunakan kepuasan kerja dan motivasi kerja sebagai variabel bebas dan prestasi kerja sebagai variabel terikat	Tidak menggunakan pelatihan sebagai variabel bebas  Waktu dan objek penelitian

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama Peneliti, Tahun Penelitian, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Journal of Management and Business Accounting, 1(1):1-9	Kabupaten Bantaeng		
20	Syarif et.al (2023)  Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto  Cash Flow Jurnal Manajemen. 2(3):472-482	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto	Menggunakan kepuasan kerja dan motivasi kerja sebagai variabel bebas dan prestasi kerja sebagai variabel terikat	Tidak menggunakan pelatihan sebagai variabel bebas  Waktu dan objek penelitian

Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 2.1 dapat diketahui bahwa terdapat persamaan dan perbedaan yang dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya dengan penelitian ini. Persamaannya adalah sama-sama menggunakan variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja sebagai variabel bebas dan variabel prestasi kerja sebagai variabel terikat. Sedangkan perbedaannya terdapat pada beberapa variabel lain yang tidak digunakan serta waktu dan objek penelitian.

Penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian mengenai kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja. Kepuasan kerja dan motivasi kerja berperan sebagai variabel independen dan prestasi kerja berperan sebagai variabel dependen. Penelitian ini dilakukan terhadap pegawai Dinas Pendidikan Provinsi

Jawa Barat yang mana pada penelitian-penelitian sebelumnya, objek penelitian ini belum pernah dilakukan penelitian dengan variabel yang sama seperti yang peneliti lakukan yaitu mengenai kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja. Penelitian ini pun dilakukan pada tahun 2023 yang mana hasil penelitiannya tentu akan lebih relevan dengan perkembangan zaman saat ini, sehingga hal-hal tersebut menjadi keunggulan tersendiri dari penelitian ini.

## **2.2 Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran akan mempermudah pemahaman dalam mencermati arah-arrah pembahasan dalam penelitian ini yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran yang lebih rinci dan jelas antara variabel penelitian. Kerangka pemikiran ini menghubungkan antara variabel independent, yaitu kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel dependent, yaitu prestasi kerja ( $Y$ ). Berikutnya akan diuraikan terlebih dahulu kerangka pemikiran mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja.

### **2.2.1 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja**

Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja. Ketika pegawai merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukannya, besar kemungkinan pegawai tersebut akan memiliki prestasi dalam bekerja. Karena kepuasan kerja menjadi salah satu cerminan bahwa pegawai merasa senang dan

mencintai pekerjaannya sehingga ia akan bekerja dengan optimal dan akan meraih prestasi yang maksimal. Hasibuan (2019:202), menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan cerminan sikap emosional dari seorang pegawai yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh adanya moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Ketika pegawai puas dalam bekerja maka akan berdampak pada prestasi kerja mereka. Berdasarkan pernyataan tersebut diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh pada prestasi kerja.

Pernyataan adanya pengaruh dari variabel kepuasan kerja terhadap prestasi kerja dibuktikan oleh penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Love et.al (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lahat. Kemudian, Bahua et.al (2022) pun menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Gorontalo. Selain itu, penelitian dari Wau & Tafonao (2023) pun menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Camat Pulau-Pulau Batu Kabupaten Nias Selatan.

Berdasarkan uraian tersebut dapat diketahui bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai, sehingga organisasi harus memperhatikan kepuasan dari pegawai dalam melakukan pekerjaan. Ketika pegawai merasa puas terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, pegawai juga merasa puas terhadap kompensasi yang diberikan, pegawai pun merasa puas terhadap kondisi lingkungan kerja maka prestasi kerja mereka akan meningkat. Karena ketika pegawai puas dalam bekerja maka ia berkemungkinan besar mencapai prestasi dalam pekerjaan.

### **2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja**

Faktor lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja menjadi alasan awal terciptanya semangat kerja pegawai, yang akan dapat meningkatkan prestasi kerja mereka demi hasil yang maksimal. Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam diri pegawai dalam upaya mencapai prestasi kerja. Tegar (2019:78), menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan kekuatan bagi pegawai untuk melakukan kegiatan dalam pencapaian tujuan. Sehingga ketika pegawai memiliki dorongan yang kuat dalam bekerja, maka prestasi kerjanya akan meningkat yang juga akan berpengaruh dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan uraian tersebut dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Pernyataan adanya pengaruh dari variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja dibuktikan oleh penelitian sebelumnya yang oleh Taalipu et.al (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Gorontalo. Kemudian, Heriyanti et.al (2022) pun menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda. Selain itu, penelitian dari Alexandersyah et.al (2022) pun menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Perumahan Kawasan Pemukiman Pertanahan Kabupaten Lampung Timur).

Berdasarkan uraian tersebut dapat diketahui bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai, sehingga organisasi harus memperhatikan

motivasi pegawai dalam bekerja. Semakin tinggi motivasi pegawai dalam bekerja, maka semakin bersemangat pula pegawai dalam mencapai prestasi kerjanya. Motivasi kerja menjadi pondasi dasar pegawai bekerja secara optimal, dengan adanya motivasi pegawai tidak akan ogah-ogahan dalam bekerja.

### **2.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja**

Prestasi kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, di antaranya kepuasan kerja dan motivasi kerja. Ketika pegawai merasa puas dalam bekerja maka prestasi kerja mereka akan semakin baik serta ketika pegawai memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja maka kemungkinan mereka berprestasi dalam bekerja akan semakin meningkat. Martoyo (2020:158) menyatakan bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh banyak faktor di antaranya adalah kepuasan kerja dan motivasi kerja. Sehingga penting bagi perusahaan atau organisasi untuk memperhatikan kepuasan kerja dan motivasi kerja pegawai sehingga diharapkan akan meningkatkan prestasi kerja pegawai. Karena dengan baiknya prestasi kerja akan lebih mudah bagi organisasi dalam mencapai tujuannya. Berdasarkan uraian tersebut dapat diketahui bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai dalam suatu organisasi.

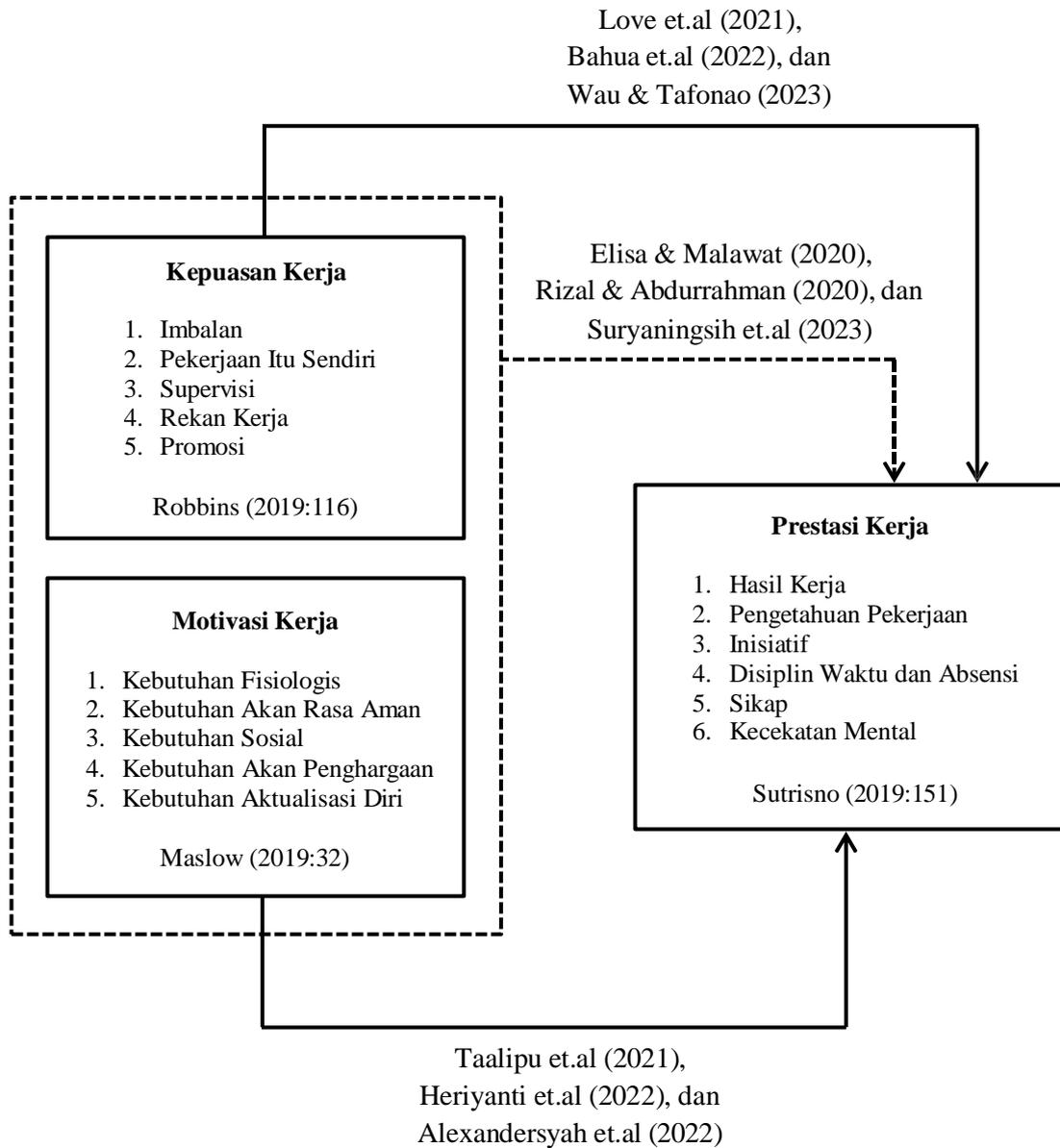
Pernyataan adanya pengaruh dari kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja dibuktikan oleh penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Elisa & Malawat (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Batu Bara. Kemudian, penelitian

dari Rizal & Abdurrahman (2020) pun menghasilkan kesimpulan yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup Hulu Sungai Selatan. Selain itu, Suryaningsih et.al (2023) pun menyatakan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar.

Berdasarkan uraian tersebut dapat diketahui bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai, sehingga organisasi harus memperhatikan kepuasan kerja dan motivasi pegawai dalam bekerja. Karena keduanya memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Kepuasan dan motivasi menjadi dua hal yang saling berhubungan dan keduanya berperan penting terhadap upaya mencapai prestasi kerja pegawai.

#### **2.2.4 Paradigma Penelitian**

Paradigma penelitian merupakan pola pikir yang menunjukkan hubungan antar variabel yang akan diteliti, sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis, dan jumlah hipotesis, serta teknik analisis statistik yang akan digunakan. Pada halaman berikutnya akan disajikan gambar paradigma penelitian yang terbentuk dari penjelasan-penjelasan yang telah diuraikan sebelumnya mengenai hubungan kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja:



Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

**Gambar 2.2**  
**Paradigma Penelitian**

### 2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang paling memungkinkan yang masih harus dicari kebenarannya. Berdasarkan kerangka pemikiran dan paradigma

penelitian yang telah diuraikan, maka peneliti merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Secara Simultan

Terdapat pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja.

2. Secara Parsial

- a. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja.

- b. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja.