

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2. Tinjauan Pustaka

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Edison (2021:10) Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi.

Menurut Kasmir (2018:6) Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai memutuskan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan *stakeholder*.

Menurut Afandi (2018:3) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumberdaya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu dan organisasi.

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2020:9) Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

a. Perencanaan

perencanaan (*human resource planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif secara efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagian organisasi (*organization chart*).

c. Pengarahan

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

d. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan. Agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

e. Pengadaan

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

f. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

g. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang di berikan perusahaan.

h. Pengintegrasian

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

i. Pemeliharaan

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

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud yang maksimal.

k. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja sama seseorang dari suatu perusahaan yang membuat para karyawan terputusnya hubungan kerja mereka dengan pimpinan.

2.2. Motivasi Kerja

2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018:23) Motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut Busro (2018:51) Motivasi kerja merupakan suatu rangkaian kegiatan pemberian dorongan, yaitu bukan hanya kepada orang lain melainkan juga kepada diri sendiri. Sehingga dorongan ini diharapkan akan dapat bertindak ke arah tujuan yang diinginkan.

2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018:24) Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. **Kebutuhan Hidup**

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yaang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

2. **Kebutuhan Masa Depan**

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmoris dan *ofitimisme*.

3. Kebutuhan Harga Diri

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

4. Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja

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

2.2.3. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018:27) Adapun yang menjadi tujuan dari motivasi kerja yaitu:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.

- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.2.4. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018:29) Adapun indikator-indikator motivasi kerja meliputi antara lain:

1. Balas jasa

Balas jasa adalah gaji dan tunjangan yang diterima oleh karyawan, mencukupi gaji pokok, tunjangan langsung, seperti bonus, bagian laba, pensiun, asuransi jiwa, kendaraan, perumahan, pengobatan, dan makanan, ataupun tidak langsung.

2. Kondisi kerja

Kondisi kerja merupakan kondisi yang dirasakan karyawan ditempat karyawan bekerja.

3. Fasilitas kerja

Fasilitas kerja merupakan segala sesuatu yang digunakan dan di pakai dalam bentuk sarana dan prasarana yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan pegawai sehingga dapat memperlancar.

4. Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan selama priode waktu tertentu.

5. Pengakuan dari atasan

Pengakuan adalah bentuk perhatian dari atasan, dalam hal ini adalah pihak atasan terhadap karyawan yang berprestasi.

6. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri merupakan sebagai keadaan dimana menemukan tugas-tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk bertanggung jawab dalam pekerjaannya.

2.3. Kepuasan Kerja

2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:73) Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Menurut Herzberg (dikutip di Busro, 2018:101) Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif yang merupakan hasil dari suatu evaluasi atas hasil yang diperoleh dengan hasil yang diharapkan.

Menurut Sinambela (2016:301) Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Apabila karyawan bergabung dalam suatu organisasi, ia membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat, dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja.

2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:75) Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkat karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

3. Pencapaian nilai (*Value attainment*)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individu yang penting.

4. Keadilan (*Equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja.

5. Budaya organisasi (*Organization culture*)

Dalam sebuah organisasi yang terjalin budaya kerja yang baik dan harmonis maka karyawan akan merasa puas bekerja dan berupaya bekerja dengan baik.

2.3.3. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:82) Adapun indikator-indikator kepuasan kerja meliputi antara lain:

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

4. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5. Rekan Kerja

Teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.4. Kinerja Karyawan

2.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2018:182) Kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Artinya kinerja karyawan merupakan

hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kinerja karyawan juga dapat diukur dari kemampuannya dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Edison (2021:188) Kinerja karyawan adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.4.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2018:193) Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Kemampuan memengaruhi secara langsung
2. Pengetahuan memengaruhi secara langsung
3. Rancangan kerja memengaruhi secara langsung
4. Kepribadian memengaruhi secara langsung dan tidak langsung
5. Motivasi kerja memengaruhi secara langsung dan tidak langsung
6. Kepemimpinan memengaruhi secara langsung dan tidak langsung
7. Gaya kepemimpinan memengaruhi secara langsung dan tidak langsung
8. Budaya organisasi memengaruhi secara langsung dan tidak langsung
9. Kepuasan kerja memengaruhi secara langsung dan tidak langsung
10. Lingkungan memengaruhi secara langsung dan tidak langsung

11. Loyalitas memengaruhi secara langsung dan tidak langsung
12. Komitmen memengaruhi secara langsung dan tidak langsung
13. Disiplin memengaruhi secara langsung dan tidak langsung

2.4.3. Indikator-Indikator Kinerja karyawan

Menurut Kasmir (2018:208-210) Untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yakni: Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas biaya, Kebutuhan akan pengawasan, dan Hubungan antar perseorangan. Indikator inilah yang menjadi patokan dalam mengukur kinerja karyawan.

1. Kualitas (Mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah. Dalam praktiknya kualitas suatu pekerjaan dapat dilihat dalam nilai tertentu.

2. Kuantitas (Jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas(jumlah) dihasilkan oleh seseorang. Dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah situs kegiatan yang diselesaikan. Biasanya untuk pekerjaan tertentu sudah ditentukan kuantitas yang dicapai.

Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.

3. Waktu (Jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerja kurang baik, demikian pula sebaliknya.

4. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang telah ditetapkan maka akan terjadi pemborosan, sehingga kinerjanya dianggap kurang baik demikian pula sebaliknya. Oleh karena itu perlakuan efektivitas biaya di seluruh bidang pekerjaan yang memiliki anggaran biaya. Biaya yang dikeluarkan biasanya untuk biaya tetap, biaya variabel atau biaya semi variabel. Biaya ini berkaitan untuk pengeluaran bagi sumber produksi, teknologi, bahan baku atau biaya lainnya.. daya, seperti biaya

5. Pengawasan

Setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka setiap akan menghasilkan kinerja yang baik. Dengan melakukan pengawasan

karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan tidak terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

6. Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja seringkali dikaitkan dengan hubungan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.

2.5. Teori Hubungan Antar Variabel

2.5.1. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2018:190) Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan, jika karyawan memiliki dorongan yang dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak terdorong atau terangsang untuk melakukan pekerjaannya maka hasilnya akan menurun kinerja karyawan itu sendiri. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi memengaruhi kinerja seseorang. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat,

demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerjanya akan turun.

Menurut (Nur Avni Rozalia, Hamida Nayati, & Utami Ika Ruhana) motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dapat dicapai pada pekerjaan. Motivasi merupakan dorongan seseorang untuk melakukan tindakan agar mencapai kearah yang diinginkannya. Rivai (2011:838) berpendapat pada dasarnya motivasi mendorong karyawan agar mampu bekerja keras untuk mencapai tujuan yang diinginkannya.

2.5.2. Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2018:192) Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut memengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja.

Menurut (Christian Sahat Parasian dan I Gede Adiputra) Kepuasan karyawan dapat terjadi ketika karyawan tersebut merasa terpenuhi kebutuhannya dan hal tersebut dapat memacu karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Wibowo (2014) semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas, dengan terciptanya kepuasan kerja maka apa yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka, akan berdampak pada kinerja individual tersebut. Penelitian Ostroff (1992) bahwa kepuasan kerja pada karyawan sebagai sikap karyawan pada pekerjaan

secara langsung mengikat kebutuhan individu sehingga semakin tinggi kepuasan dan semakin efektif organisasi, artinya bahwa kepuasan kerja mampu meningkatkan efektifitas organisasi.

2.6. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel Yang Diteliti, Alat Analisis, Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Anggreany Hustia	- Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan <i>WFO</i> Masa Pandemi - Jurnal : Ilmu manajemen Vol : 10 Nomor : 1 Tahun : 2020	- X_1 : Motivasi Kerja - X_2 : Lingkungan Kerja - X_3 : Disiplin Kerja - Y : Kinerja Karyawan - Alat analisis : Regresi Linear Berganda - Hasil Penelitian yang dilakukan secara bersama-sama antara semua variabel yang diteliti menggambarkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.	- Variabel bebas X_1 Motivasi Kerja - Variabel terikat Kinerja Karyawan - Alat analisis : Regresi Linear Berganda	- Variabel bebas X_2 Lingkungan Kerja - Variabel bebas X_3 Disiplin Kerja - Objek Penelitian - Waktu penelitian
2.	Natalia Susanto	- Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	- X_1 : Motivasi Kerja - X_2 : Kepuasan Kerja - X_3 : Disiplin Kerja - Y : Kinerja Karyawan	- Variabel bebas X_1 Motivasi Kerja - Variabel X_2 Kepuasan Kerja	- Variabel bebas X_3 Disiplin Kerja - Objek Penelitian - Waktu penelitian

		Karyawan Pada Divisi Penjualan PT. Tembaka - Jurnal : Agora Vol : 7 Nomor : 1 Tahun : 2019	- Alat analisis : Regresi Linear Berganda - Hasil Penelitian Menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.	- Variabel terikat : Kinerja Karyawan - Alat analisis : Regresi Linear Berganda	
3.	-Ilham Idrus -Hakim -Yasif Kamarudin	- Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Industri Kapal Indonesia (IKI) - Jurnal : Industrial Engineering And Management Vol : 2 Nomor : 2 Tahun : 2021	- X_1 : Motivasi Kerja - X_2 : Kepuasan Kerja - Y : Kinerja Karyawan - Alat analisis : Regresi Linear Berganda - Hasil Penelitian bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	- Variabel bebas X_1 Motivasi Kerja - Variabel terikat Kinerja Karyawan - Alat analisis : Regresi Linear Berganda	- Variabel bebas X_2 Disiplin Kerja - Objek Penelitian - Waktu penelitian
4.	Iwan Kurnia Wijaya	- Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas - Jurnal : Agora Vol : 6	- X_1 : Kepuasan Kerja - Y : Kinerja Karyawan - Alat Analisis : Regresi Linear Berganda - Hasil penelitian	- Variabel Bebas X_1 Kepuasan Kerja - Variabel Terikat Kinerja Karyawan	- Objek Penelitian - Waktu Penelitian

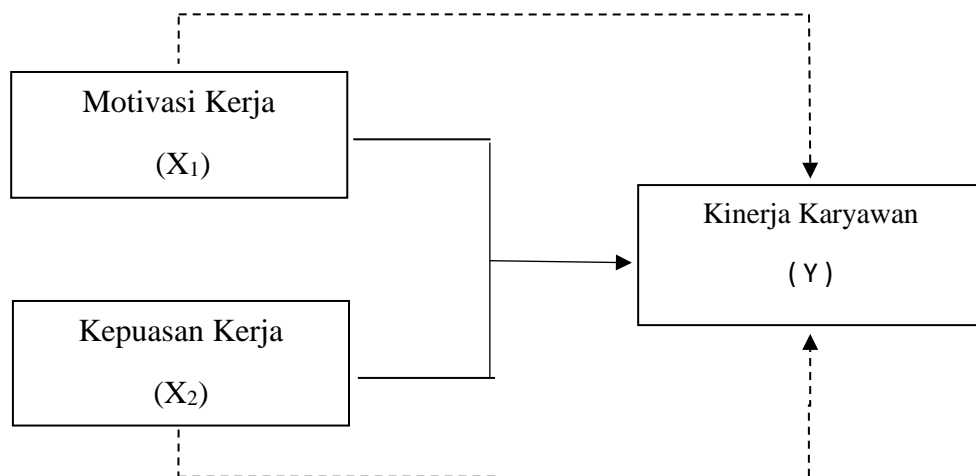
		Nomor : 2 Tahun : 2018	menunjukkan terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.	- Alat Analisis : Regresi Linear Berganda	
5.	Ivan Timothy	- Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cocacola Amatil Indonesia Surabaya - Jurnal : Agora Vol : 5 Nomor : 1 Tahun : 2017	- X_1 : Motivasi Kerja - X_2 : Kepuasan Kerja - Y : Kinerja Karyawan - Alat Analisis : Regresi Linear Berganda - Hasil penelitian Menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan,.	- Variabel Bebas X_1 Motivasi Kerja - Variabel Bebas X_2 Kepuasan Kerja - Variabel Terikat Kinerja Karyawan - Alat Analisis : Regresi Linear Berganda	- Objek Penelitian - Waktu Penelitian
6.	-Santi Octavianti -Rahma Hamni	- Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Inkabiz Indonesia - Jurnal : Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan Vol : 5 Nomor : 3 Tahun : 2022	- X_1 : Motivasi Kerja - X_2 : Beban Kerja - Y : Kinerja Karyawan - Alat analisis : Regresi linear Berganda - Hasil penelitian Menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.	- Variabel Bebas X_1 Kepuasan Kerja - Variabel Terikat Kinerja Karyawan - Alat Analisis : Regresi Linear Berganda	- Variabel Bebas X_2 Beban Kerja - Objek Penelitian - Waktu Penelitian

7.	<p>-Nur Avni Rozalia -Hamida Nayati -Utami Ika Ruhana</p>	<p>- Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Pattindo Malang) - Jurnal : Administrasi Bisnis Vol : 26 Nomor : 2 Tahun 2015</p>	<p>- X₁: Motivasi Kerja - X₂: Disiplin Kerja - Y : Kinerja Karyawan - Alat analisis : Regresi linear Berganda - Hasil penelitian Menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>- Variabel Bebas X₁ Motivasi Kerja - Variabel Terikat Kinerja Karyawan - Alat Analisis : Regresi Linear Berganda</p>	<p>- Variabel Bebas X₂ Disiplin Kerja - Objek Penelitian - Waktu Penelitian</p>
8.	<p>Melia Andriani</p>	<p>- Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Permata Finance Cabang Baturaja. - Skripsi Universitas Baturaja 2022</p>	<p>- X₁ : Motivasi Kera - X₂ : Kepuasan Kerja - Y : Kinerja Karyawan - Alat analisis : Regresi Linear Berganda - Hasil penelitian Menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>- Variabel bebas X₁ Motivasi Kerja - variabel bebas X₂ Kepuasan Kerja - Variabel Terikat Kinerja Karyawan - Alat analisis : Regresi Linear Berganda</p>	<p>- Objek Penelitian - Waktu Penelitian</p>
9.	<p>Danang Saputro</p>	<p>- Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Duren Mandiri Fortuna (PLYWOOD) - Skripsi Universitas Batanghari Jambi 2022</p>	<p>- X₁ : Kepuasan Kerja - Y : Kinerja Karyawan - Alat Analisis : Regresi Linear Berganda - Hasil penelitian Menunjukkan bahwa tidak bergaruh signifikan antara</p>	<p>- Variabel Bebas X₁ Kepuasan Kerja - Variabel Terikat Kinerja Karyawan - Alat analisis : Regresi Linear Berganda</p>	<p>- Objek Penelitian - Waktu penelitian</p>

			variabel terhadap kinerja karyawan.		
10.	Andi Kafrawi Jafar	- Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ansuransi Jiwa Bersama Bumi Putra 1912 Cabang Gowa Skripsi Universitas Muhammadiyah makassar 2018	- X_1 : Motivasi Kerja - Y : Kinerja Karyawan - Hasil penelitian Menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	- Variabel Bebas X_1 Motivasi Kerja - Variabel Teikat Kinerja Karyawan - Alat Analisis : Regresi Linear Berganda	- Objek Penelitian - Waktu Penelitian

2.7. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan dari uraian teori diatas, maka dalam penelitian ini, penulis menyampaikan kerangka pemikiran bertitik tolak dari permasalahan yang telah dirumuskan, kemudian disajikan dalam bentuk judul yang memiliki dua variabel yang mempengaruhi yaitu: Motivasi Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), serta satu variabel yang dipengaruhi yaitu Kinerja Karyawan (Y) maka penelitian ini dapat menggambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran

Ket: -----> = Parsial

—————> = Simultan

2.8. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2020:99) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan

pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum termasuk jawaban yang empirik.

Berdasarkan landasan teori dan penelitian sebelumnya maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian adalah diduga ada pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ninja Xpress Cabang Baturaja baik secara parsial maupun simultan.