

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Empiris (Penelitian Terdahulu)

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Variabel	Analisis Data
1.	Rizka Safrinasari (2008)	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur APJ Surabaya Utara).	Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan	1. Bebas : Motivasi 2. Terikat : Kinerja karyawan	Regresi Linier Berganda
2.	Eli Wahyuni (2009)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan JOB (Joint Operating Body) PERTAMINA-Petrochina East Java Tuban).	1. Ada pengaruh motivasi dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan 2. Ada pengaruh motivasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan	1. Bebas : Motivasi kerja dan kepuasan kerja 2. Terikat : Kinerja karyawan	Uji F Uji t
3.	Tania Oktobriani (2011)	Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus : Karyawan PT. TELKOM Tbk Kandatel Malang).	Motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.	1. Bebas : Motivasi kerja sebagai variabel bebas 2. Terikat : Kinerja karyawan	Analisis jalur (<i>path</i>)

Lanjutan Tabel 1

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Variabel	Analisis Data
4.	Mohammad Rifky Bagus Pratama (2013)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Penelitian : Karyawan Giant Mall Olympic Garden Malang)	1. Ada pengaruh parsial motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan 2. Ada pengaruh simultan motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	1. Bebas : Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja 2. Terikat : Kinerja karyawan	Regresi linier berganda Uji F Uji t

Adapun perbedaan dan persamaan penelitian ini dengan penelitian-penelitian terdahulu ialah penelitian ini berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini terdapat variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2). Variabel terikatnya Kinerja Karyawan (Y). Sampel dalam penelitian ini adalah Karyawan Giant Mall Olympic Garden Malang yang berjumlah 100 orang responden. Teknik analisis data dalam penelitian menggunakan analisis Regresi Linier Berganda.

B. Tinjauan Teoritis

1. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi

Arti motivasi adalah alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seorang individu. Seseorang dikatakan memiliki motivasi tinggi dapat diartikan orang tersebut memiliki alasan yang sangat kuat untuk mencapai apa yang diinginkannya dengan mengerjakan pekerjaannya yang sekarang. Berbeda dengan motivasi dalam pengertian yang berkembang di masyarakat yang seringkali disamakan dengan semangat, seperti contoh dalam percakapan “saya ingin anak saya memiliki motivasi tinggi”. Statemen ini bias diartikan orang tua tersebut menginginkan anaknya memiliki semangat belajar tinggi. Maka, perlu dipahami bahwa ada perbedaan penggunaan istilah motivasi di masyarakat. Ada yang mengartikan motivasi sebagai sebuah alasan, dan ada juga yang mengartikan motivasi sama dengan semangat.

Menurut Donald dalam Sudirman (2013:73) menyebutkan bahwa motivasi sebagai perubahan energy dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “*feeling*” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Dari pengertian Donald ini mengandung tiga elemen penting yaitu: bahwa motivasi itu mengawali terjadinya perubahan energy pada diri setiap individu manusia (walaupun motivasi itu muncul dari dalam diri manusia), penampakannya akan menyangkut kegiatan fisik manusia. Motivasi di tandai dengan munculnya, rasa “*feeling*” yang relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan, efeksi dan emosi serta dapat menentukan tingkah laku manusia. Motivasi akan dirangsang karena

adanya tujuan dan tujuan ini menyangkut soal kebutuhan. Menurut azwar (2000:15) motivasi adalah rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerja sama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut motivasi dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan atau pembangkit tenaga seseorang atau kelompok untuk mencapai suatu harapan dan tujuan.

b. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan keinginan seseorang melakukan sesuatu akibat dorongan dari diri sendiri maupun dari luar diri karyawan. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan pegawai untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Dalam sebuah organisasi, pemimpin dalam hal ini dituntut memainkan peran yang lebih dalam memberikan rangsangan dan dorongan agar pegawainya semakin termotivasi dalam menghasilkan *output* yang memuaskan dan terus berusaha lebih meningkatkan lagi hasil kerjanya. Menurut Siagian (2004) dalam (Suwati, 2013:43) motivasi diberikan sebagai daya pendorong bagi karyawan untuk mengerahkan kemampuan, keahlian, keterampilan, tenaga dan waktu dalam melakukan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan kewajibannya, sehingga tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai. Motivasi menurut (Luthans, 2006) adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu.

Dari kedua pendapat ahli, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan untuk melakukan perbuatan sebagai langkah pemenuhan kebutuhan, pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. Pemberian motivasi akan efektif apabila terdapat keyakinan dalam diri karyawan bahwa dengan tercapainya tujuan organisasi, maka tujuan pribadi ikut tercapai.

c. Teori Motivasi

Teori Hierarki Kebutuhan oleh Maslow dalam (Sudirman, 2013:49) merupakan kesenjangan antara kenyataan dan harapan yang dapat digolongkan menjadi 5 tingkatan, diantaranya :

1) Kebutuhan yang bersifat fisiologis (*physiological needs*)

Kebutuhan mendasar untuk menunjang kebutuhan manusia, seperti makan, minum, perlindungan fisik, bernafas dan seks.

2) Kebutuhan akan rasa aman (*safety and security needs*)

Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.

3) Kebutuhan sosial dan rasa memiliki (*social and belongingness*)

Kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, serta mencintai dan dicintai.

4) Kebutuhan akan penghargaan (*prestige esteem needs*)

Kebutuhan untuk dihormati dan dihargai orang lain.

5) Kebutuhan untuk mempertinggi kapasitas kerja (*self actualization*)

Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, keahlian, dan potensi, seperti mengemukakan ide, penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh motivasi untuk memenuhi kebutuhan, seperti kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan social dan rasa memiliki, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan untuk mempertinggi kapasitas kerja. Kepuasan tercapai apabila apa yang didapatkan sesuai dengan harapan. Dari sinilah muncul perluasan makna motivasi, motivasi diartikan sebagai kehendak untuk mencapai status, kekuasaan dan pengakuan yang lebih tinggi atau basis untuk mencapai kesuksesan pada berbagai segi kehidupan melalui peningkatan kemauan dan kemampuan.

2. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan

Kepuasan menurut Kamus Bahasa Indonesia adalah puas; merasa senang; perihal (hal yang bersifat puas, kesenangan). Kepuasan dapat diartikan sebagai perasaan puas, rasa senang dan kelegaan seseorang dikarenakan mengkonsumsi suatu produk atau jasa untuk mendapatkan pelayanan suatu jasa. Menurut Kotler (2008:129) kepuasan adalah tingkat kepuasan seseorang setelah membandingkan kinerja atau hasil yang dirasakan dibandingkan dengan harapannya. Jadi kepuasan atau ketidakpuasan adalah kesimpulan dari interaksi antara harapan dan pengalaman sesudah memakai jasa atau pelayanan yang diberikan. Apabila penampilan kurang dari harapan, maka pelanggan tidak dipuaskan, namun apabila penampilan sebanding dengan harapan, pelanggan puas, dan apabila penampilan melebihi harapan pelanggan akan sangat puas atau senang.

Menurut Oliver mendefinisikan kepuasan sebagai tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja atau hasil yang dirasakan dengan

harapannya. Tingkat kepuasan merupakan fungsi dari perbedaan antara kinerja yang dirasakan dengan harapan. Apabila kinerja dibawah harapan, maka pelanggan akan sangat kecewa, namun sebaliknya bila kinerja melebihi harapan pelanggan akan sangat puas. Harapan pelanggan dibentuk oleh masa lampau, komentar dari kerabatnya serta janji dan informasi dari berbagai media. Pelanggan yang puas akan setia lebih lama, kurang sensitive terhadap harga dan memberi komentar yang baik tentang perusahaan tersebut.

Wijono (1999) berpendapat bahwa kepuasan adalah tingkat keadaan yang dirasakan seseorang yang merupakan hasil dari membandingkan penampilan atau *outcome* produk yang dirasakan dalam hubungannya dalam harapan seseorang. Ada tiga tingkat kepuasan yaitu bila penampilan kurang dari harapan, pelanggan tidak dipuaskan. Bila penampilan sebanding dengan harapan, pelanggan puas. Apabila penampilan melebihi harapan, pelanggan amat puas atau senang. Menurut Muninjaya (2004) kepuasan adalah tingkat kepuasan seseorang setelah membandingkan kinerja atau hasil yang dirasakan dibandingkan dengan harapannya. Jadi kepuasan atau ketidakpuasan adalah kesimpulan dari interaksi antara harapan dan pengalaman sesudah memakai jasa atau pelayanan yang diberikan.

b. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robins (2008) dalam (Nasution, 2009:3) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan akibat adanya selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima dengan yang seharusnya terima. Seorang karyawan dalam suatu perusahaan mempunyai seperangkat keinginan, kebutuhan, dan hasrat yang menyatu dan membentuk suatu harapan yang diharapkan dapat terpenuhi di tempat kerja. Kepuasan kerja akan didapat apabila ada kesesuaian antara harapan pekerja dengan kenyataan yang didapat di tempat ia bekerja. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan karyawan yang tidak puas akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (2005:101), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan karyawan bersifat subyektif karena dipengaruhi oleh faktor yang ada dalam diri karyawan (kecerdasan (IQ), kecakapan, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman, masa kerja, kepribadian, emosi, persepsi, cara berpikir dan sikap) dan faktor pekerjaan (jenis, struktur organisasi, pangkat, golongan, kedudukan, mutu pengawasan, jaminan keuangan, kesempatan promosi, interaksi sosial dan hubungan kerja).

Berdasarkan definisi yang telah dijelaskan dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja, sehingga manajemen harus senantiasa memperhatikan kepuasan kerja yang akan mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja dan masalah personalia lainnya.

Kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan pengelolaan organisasi yang baik dan menjadi harapan manajemen.

c. Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Wexley dan Yukl dalam As'ad (2002:104) menjelaskan orientasi umum terhadap kepuasan kerja dengan mencari landasan proses perasaan seseorang terhadap kepuasan kerja dan menggambarkan proses yang menentukan kepuasan kerja.

1) Teori Kesenjangan (*Discrepancy Theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Porter yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh harapan pekerja sebagai akibat dari perbandingan antara harapan dengan apa yang diterima. Karyawan akan merasa puas bila kondisi aktual (sesungguhnya) sesuai dengan harapan atau keinginan. Semakin sesuai antara harapan seseorang dengan kenyataan yang ia hadapi maka orang tersebut akan semakin puas.

2) Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Adam yang mengatakan bahwa karyawan akan merasa puas terhadap aspek-aspek khusus dari pekerjaan mereka, misalnya gaji/upah, rekan kerja dan supervisi. Kepuasan karyawan akan tercapai apabila aspek yang sebenarnya atau sesungguhnya dia terima sesuai dengan yang seharusnya dia terima.

3) *Opponent-Process Theory*

Teori ini dikemukakan oleh Landy dalam (Tunjungsari, 2011:7) yang menekankan pada upaya seseorang dalam mempertahankan

keseimbangan emosionalnya. Kepuasan dipengaruhi penghayatan emosional terhadap situasi dan kondisi yang dihadapi. Bila situasi dan kondisi yang dihadapi menimbulkan ketidakstabilan emosi, maka karyawan tersebut akan merasa tidak puas.

Teori tersebut menyebutkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh harapan pekerja sebagai akibat dari perbandingan antara harapan dengan apa yang diterima. Karyawan juga akan merasa puas terhadap aspek-aspek khusus dari pekerjaan mereka, misalnya gaji/upah, rekan kerja dan supervisi. Kepuasan juga dipengaruhi penghayatan emosional terhadap situasi dan kondisi yang dihadapi.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Robbins (2001:149) dalam Tunjungsari (2011:5) mengemukakan bahwa variabel yang berhubungan dengan kepuasan kerja, diantaranya:

1) Pekerjaan yang menantang (*Mentality challenging*)

Karyawan cenderung menyukai pekerjaan yang memberikan kesempatan dalam menggunakan keterampilan dan kemampuan, serta menawarkan berbagai tugas, kebebasan dan umpan balik terhadap pekerjaan yang dilakukan.

2) Ganjaran yang pantas (*Equitable rewards*)

Karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang adil, tidak meragukan dan sesuai dengan harapan.

3) Kondisi kerja yang mendukung (*Supportive working*)

Karyawan sangat memperhatikan faktor-faktor lingkungan kerja seperti kenyamanan bekerja.

4) Rekan kerja yang mendukung (*Supportive colleagues*)

Karyawan tidak hanya membutuhkan uang dan sesuatu yang dapat diukur, melainkan teman sebagai lawan dalam interaksi sosial dan pimpinan yang dapat bekerja sama dengan karyawan.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu pekerjaan yang menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, dan rekan kerja yang mendukung.

3. Kinerja karyawan

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kemudian menurut Ambar Teguh Sulistiyani (2003:223) menjelaskan bahwa kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Hasibuan (2001:34) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Whitmore (1997:104) menjelaskan kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang,. Kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum ketrampilan. Menurut Cushway (2002:1998) menerangkan bahwa kinerja adalah menilai bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditentukan. Menurut Rivai (2004:309) mengemukakan kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai

prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Mathis dan Jackson (2001:78), menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Berdasarkan penjelasan para ahli tersebut menjelaskan bahwa kinerja merupakan fungsi-fungsi yang dituntut dari seorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum ketermapilan baik secara kemampuan maupun keahliannya.

b. Pengertian kinerja karyawan

Menurut Brahmasari (2004:64), kinerja karyawan merupakan tindakan yang dilakukan oleh karyawan dengan tujuan untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur melalui kuantitas, kualitas, jangka waktu, tingkat kehadiran dan kerjasama. Menurut Miner (1990), kinerja merupakan perilaku nyata dalam melaksanakan tugas sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Penilaian kinerja berdasarkan pencapaian target selama periode waktu tertentu. Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan tindakan yang dilakukan oleh karyawan dengan tujuan menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan perannya dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur berdasarkan kuantitas, kualitas, jangka waktu, tingkat kehadiran dan kerjasama.

c. Faktor-Faktor yang Memperuhi Kinerja Karyawan

Menurut Suwati (2013:43), kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya :

1) Motivasi

Dorongan individu yang berasal dari dalam diri yang mempengaruhi, membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku seseorang yang berkaitan dengan lingkungan kerja, sehingga nantinya dapat memperoleh kinerja yang baik dalam menyelesaikan tugasnya. Kurangnya motivasi akan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan.

2) Kemampuan

Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, karyawan harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan (kemampuan intelektual dan kemampuan fisik) tertentu yang disertai dengan pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. *Performance* terbentuk dari perpaduan antara motivasi dan kemampuannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa factor yang mempengaruhi kinerja yaitu dorongan individu yang berasal dari dalam diri yang mempengaruhi, membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku seseorang yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan karyawan harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan (kemampuan intelektual dan kemampuan fisik).

d. Unsur Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Bernardin dan Russel dalam Wahab (2012:40), penilaian kinerja sangat besar pengaruh terhadap karyawan maupun organisasi, sehingga

diperlukan ukuran yang dapat digunakan sebagai acuan dalam penilaian kinerja yang memuat unsur-unsur sebagai berikut.

1) Kuantitas (*Quantity*)

Perhitungan keluaran proses atau pelaksanaan kegiatan.

2) Kualitas (*Quality*)

Menunjukkan mutu keluaran yang dihasilkan.

3) Ketepatan waktu (*Timeliness*)

Kecepatan dalam melakukan pekerjaan dibandingkan dengan waktu yang direncanakan.

Berdasarkan pernyataan yang telah dijelaskan dapat disimpulkan bahwa kualitas kinerja karyawan dapat diukur berdasarkan kuantitas, kualitas, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan.

e. Persyaratan Kunci Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Simamora dalam Laura (2012:16), persyaratan kunci dari setiap system penilaian secara legal dan ilmiah terdiri dari :

1) Relevansi (*relevance*)

Kaitan yang jelas antara standar kinerja dengan pekerjaan dan tujuan organisasi, serta elemen kritis yang diidentifikasi melalui analisis pekerjaan dan dimensi yang akan dinilai dengan formulir penilaian.

2) Sensitivitas (*sensitivity*)

Sistem penilaian kinerja yang bertujuan untuk membedakan keefektifan pelaksanaan.

3) Keandalan (*reliability*)

Konsistensi penilaian yang bebas dari kelemahan-kelemahan signifikan dan subyektivitas.

4) Daya Terima (*acceptability*)

Dukungan atau hambatan yang berasal dari luar.

5) Kepraktisan (*practicality*)

Kemudahan dalam penggunaan dan pemahaman instrumen penilaian oleh manajer dan karyawan dan berhubungan dengan pengembangan system keputusan.

Jadi persyaratan kunci sistem penilaian kinerja (*review* kinerja, penilaian karyawan, evaluasi kinerja, evaluasi karyawan, *rating* personalia) terletak pada proses mengukur kinerja karyawan, baik aspek kualitatif maupun kuantitatif sebagai fungsi mendasar personalia. Dalam usaha peningkatan kinerja, organisasi harus memiliki komitmen yang tinggi melalui pemberian motivasi dan perhatian terhadap faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

f. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Manfaat penilaian kinerja karyawan menurut Astuti (2006:24) berdasarkan prestasi kerja karyawan diantaranya :

1) Mendorong peningkatan prestasi kerja

Dengan mengetahui prestasi kerja, pihak-pihak yang terlibat (bagian kepegawaian, atasan dan pegawai) dapat menentukan langkah untuk meningkatkan prestasi kerja.

2) Sebagai bahan pengambil keputusan dalam pemberian imbalan.

Keputusan tentang siapa yang berhak menerima berbagai imbalan berdasarkan hasil penilaian prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

3) Untuk kepentingan mutasi pegawai.

Hasil penilaian prestasi kerja menjadi dasar pengambilan keputusan mutasi, baik promosi maupun demosi.

4) Penyusunan program pendidikan dan pelatihan

Pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan, serta mengembangkan potensi karyawan.

5) Penentuan rencana karir bagi pegawai

Kepegawaian membantu karyawan dalam menyusun program pengembangan karir yang disesuaikan dengan kebutuhan karyawan dan kepentingan organisasi

Berdasarkan penjelasan tersebut manfaat penilaian kinerja dapat mendorong peningkatan prestasi kerja. Hasil penilaian prestasi kerja menjadi dasar pengambilan keputusan mutasi, baik promosi maupun demosi. Penilaian kinerja juga dapat menentukan penentuan rencana karir bagi karyawan.

C. Pengaruh Antar Variabel

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pemberian motivasi kerja akan efektif apabila terdapat keyakinan dalam diri karyawan bahwa dengan tercapainya tujuan organisasi, maka kebutuhan pribadi ikut terpenuhi. Menurut Maslow dalam Sudirman (2013:49) kebutuhan

yang bersifat fisiologis. Kebutuhan yang bersifat fisiologis (*physiological needs*), Kebutuhan akan rasa aman (*safety and security needs*), Kebutuhan sosial dan rasa memiliki (*social and belongingness*), Kebutuhan akan penghargaan (*prestige esteem needs*), Kebutuhan untuk mempertinggi kapasitas kerja (*self actualization*) dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena jika kebutuhan dapat terpenuhi, maka karyawan akan memperoleh keinginan sesuai kebutuhan yang diharapkan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

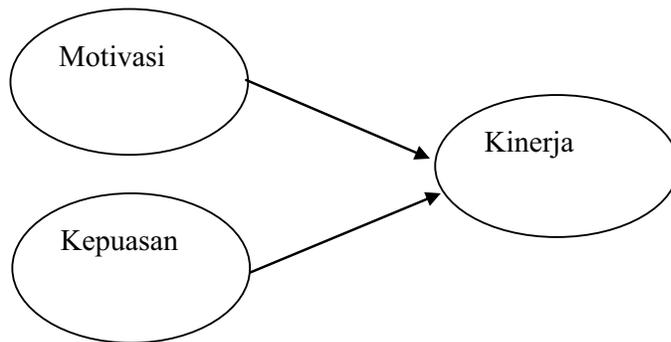
2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Robbins, kepuasan kerja dipengaruhi oleh *mentality challenging* (pekerjaan yang menantang), *equitable rewards* (ganjaran yang pantas), *supportive working* (kondisi kerja yang mendukung), dan *supportive colleagues* (rekan kerja yang mendukung). Oleh karena itu, pemberian motivasi kerja dan pencapaian kepuasan kerja diperlukan untuk menciptakan keadaan positif dalam lingkungan kerja, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dan kinerja dapat meningkat.

D. Model Hipotesis Penelitian

1. Model Konsep

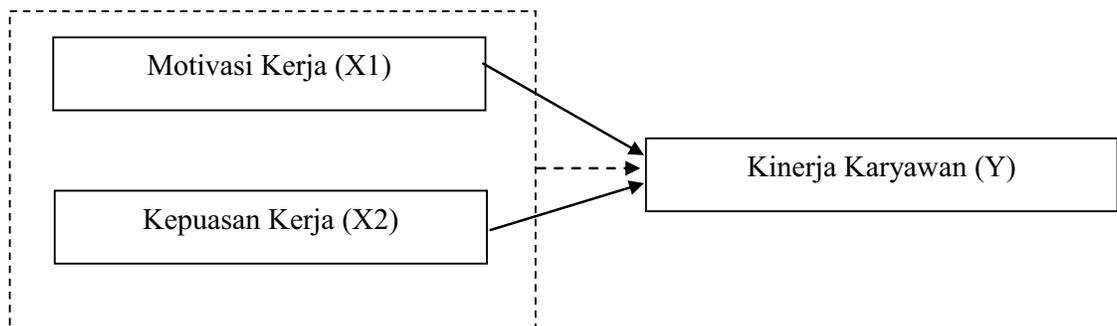
Model konsep merupakan rangkaian konstrukai yang sangat abstrak dan berkaitan yang menjelaskan secara luas fenomena-fenomena, mengekspresikan asumsi dan mencerminkan masalah. Berikut ini merupakan model konsep dalam penelitian ini.



Gambar 1. Model Konsep

2. Model Hipotesis

Hipotesis sangat berguna dalam penelitian karena akan memberikan batasan serta akan memperkecil jangkauan penelitian. Menurut Sugiyono (2010:93) hipotesis tak lain merupakan jawaban sementara atas rumusan masalah, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan yang menghubungkan antara dua variabel atau lebih.



Gambar 2. Model Hipotesis

-----> : Pengaruh secara simultan peran Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja Karyawan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

—————> : Pengaruh secara parsial Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja Karyawan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).