

BAB II

LANDASAN TEORI DAN RUMUSAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Wibowo (2017), motivasi merupakan ukuran berapa lama seorang dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka. Menurut Afandi (2018), motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Kemudian Hasibuan (2014) berpendapat bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dari pengertian motivasi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan, inspirasi yang dapat memberikan semangat atau alasan seseorang melakukan sesuatu.

b. Cara yang dapat dilakukan untuk dapat membangun motivasi menurut Wibowo (2017) adalah :

1) Menilai sikap

Menilai sikap menjadi penting bagi manajer untuk memahami sikap mereka terhadap bawahnya. Pikiran mereka dipengaruhi oleh pengalaman mereka dan akan membentuk cara bagaimana berperilaku terhadap semua orang yang dijumpai.

2) Menjadi manajer yang baik

Seorang manajer yang baik mempunyai komitmen untuk bekerja, melakukan kolaborasi dengan bawahan, mempunyai orang, loyal pada teman sekerja dan menghindari politik kantor

3) Memperbaiki komunikasi

Komunikasi antara manajer dengan bawahan dilakukan dengan menyediakan informasi secara akurat dan detail secepat mungkin.

4) Menciptakan budaya tidak menyalahkan

Mengambil sikap konstruktif dan simpatik pada kegagalan akan memotivasi dan mendorong bawahan.

5) Memenangkan kerja sama

Kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain secara efektif dan mencapai tujuan bersama, yang harus diberikan

manajer kepada bawahan dan sebaliknya diharapkan dari mereka.

6) Mendorong inisiatif

Kemampuan mengambil inisiatif tergantung pada pemerdayaan dan lingkungan yang mengenal kontribusi.

2. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Sinambela (2019), kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri. Menurut Afandi (2018), kepuasan kerja adalah sikap positif tenaga kerja yang meliputi rasa hormat sebagai salah satu nilai penting dalam mewujudkan suatu pekerjaan dengan mengevaluasi bagaimana perasaan dan perilaku suatu pekerjaan terhadap pekerjaan tersebut.

Menurut Hasibuan (2014), berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan

kerja merupakan sikap dan perasaan pegawai, atau pekerja terhadap pekerjaan yang dilakukannya, lingkungan kerja, ganjaran atau imbalan yang diterimanya dan penilaian terhadap hasil pekerjaannya. Perasaan tersebut dapat berubah perasaan senang, tidak senang atau nyaman, tidak nyaman.

b. Faktor Penentu Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang telah diteliti sebagai faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja menurut (Umam, 2016) diantaranya yaitu :

- 1) Gaji/Imbalan Kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan. Sedangkan menggunakan teori keadilan, gaji yang dipersepsikan sebagai terlalu kecil atau terlalu besar akan mengalami distress (ketidakpuasan). akan tetapi, yang penting adalah sejauh mana gaji yang diterima dirasakan adil.
- 2) Kondisi kerja yang menunjang ruangan kerja yang sempit, panas, yang cahaya lampunya menyilaukan mata, akan menimbulkan keengganan untuk bekerja. Orang akan mencari alasan untuk sering-sering keluar ruangan kerjanya.
- 3) Hubungan kerja (rekan kerja dan atasan)
 - a) Hubungan kerja dengan rekan kerja

Kepuasan kerja yang ada pada para karyawan timbul karena mereka dalam jumlah tertentu, berada dalam satu ruangan kerja, sehingga mereka dapat saling berbicara (kebutuhan sosial terpenuhi).

b) Hubungan kerja dengan atasan

Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa.

c) Hubungan kerja dengan bawahan

Atasan yang memiliki ciri memimpin yang transformasional, dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan motivasinya dan sekaligus merasa puas dengan pekerja

3. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Sinambela (2019), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara illegal, dalam upaya hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Menurut Afandi (2018), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang maupun kelompok dalam suatu organisasi yang sesuai dengan tanggung jawab dan upaya pencapaian tujuan perusahaan yang tidak melanggar hukum serta tidak bertentangan dengan moral

dan etika. Sedangkan Kasmir (2019) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja serta perilaku kerja yang dicapai dengan cara menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu.

b. Membangun kinerja dengan deskripsi jabatan

Menurut Sinambela (2019), membangun kinerja dengan deskripsi jabatan yaitu:

1) Penentuan gaji

Hasil deskripsi jabatan akan berfungsi menjadi dasar untuk perbandingan pekerjaan dalam suatu organisasi dan dapat dijadikan sebagai acuan pemberian gaji yang adil bagi pegawai dan sebagai data perbandingan dalam persaingan dalam organisasi.

2) Seleksi pegawai

Deskripsi jabatan sangat dibutuhkan dalam penerimaan, seleksi, dan penetapan pegawai. Selain itu, juga merupakan sumber untuk pengembangan spesifik pekerjaan yang dapat menjelaskan tingkat kualifikasi yang dimiliki oleh seorang pelamar dalam jabatan tertentu.

3) Orientasi

Deskripsi jabatan dapat mengenalkan tugas-tugas pekerjaan yang baru kepada pegawai dengan cepat dan efisien.

4) Penilaian kinerja

Deskripsi jabatan menunjukkan perbandingan bagaimana seorang pegawai memahami tugasnya dan bagaimana tugas itu seharusnya dipenuhi.

5) Pelatihan dan pengembangan

Deskripsi jabatan akan memberikan analisis yang dapat mengenai pelatihan yang diberikan dan perkembangan untuk membantu pengembangan karier.

6) Uraian dan perencanaan organisasi

Perkembangan awal dari deskripsi jabatan menunjukkan dimana kelebihan dan kekurangan dalam mempertanggungjawabkan.

7) Uraian tanggung jawab

Deskripsi jabatan akan membantu individu untuk memahami berbagai tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

B. Keterkaitan Antara Variabel Penelitian dan Perumusan Hipotesis

1. Hubungan Motivasi dengan Kepuasan Kerja

Motivasi adalah faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Motivasi merujuk pada dorongan internal atau eksternal yang mempengaruhi perilaku seseorang untuk mencapai tujuan tertentu atau memenuhi kebutuhan mereka. Ketika seseorang merasa termotivasi di tempat kerja, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Motivasi yang kuat dapat mendorong seseorang untuk mencapai tujuan kerja mereka. Ketika seseorang merasa berhasil dan

mencapai target yang telah ditetapkan, mereka cenderung merasa puas dengan hasil kerja mereka. Motivasi yang baik dapat datang dari pengakuan dan penghargaan yang diberikan kepada individu yang berkinerja baik. Ketika upaya seseorang diakui dan dihargai, hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. Hubungan antara motivasi dan kepuasan kerja sangat penting karena keduanya berkontribusi pada keberhasilan individu dalam karir mereka dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Disisi lain, kurangnya motivasi kerja cenderung berdampak negatif pada kepuasan kerja. Individu yang tidak termotivasi dalam pekerjaannya mungkin merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka, dan akhirnya kurang terlibat dan tidak bersemangat dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan. Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja. Hubungan motivasi kerja terhadap kepuasan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kesuma (2022), menunjukkan hasil motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Menurut Lantara (2018), melakukan penelitian mengenai motivasi kerja terhadap kepuasan kerja hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta.

2. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja yang tinggi memiliki dampak positif yang kuat pada kinerja pegawai. Melalui motivasi yang tinggi, kepuasan kerja yang tinggi meningkatkan motivasi pegawai. Ketika pegawai merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Motivasi yang tinggi mendorong pegawai untuk bekerja lebih keras, menghasilkan kinerja yang lebih baik, dan mencapai tujuan yang ditetapkan. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, karena akan menciptakan kinerja pegawai yang berkualitas sehingga akan mencapai perusahaan. Hal ini menunjukkan akan pentingnya kepuasan pegawai untuk menciptakan kinerja pegawai yang bagus dan berkualitas sehingga akan tercapainya tujuan instansi pemerintah. Hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kesuma (2022) menunjukkan hasil kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Menurut Lantara (2018), melakukan penelitian mengenai kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja .

Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta.

3. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai

Apabila motivasi kerja rendah, maka akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah. Kinerja pegawai yang rendah tidak mungkin mencapai hasil yang baik apabila tidak adanya motivasi, karena motivasi itu sendiri merupakan suatu kebutuhan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan bagi pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi membuat dirinya merasa senang dan memperoleh kepuasan tersendiri dalam pekerjaannya, seseorang pegawai akan lebih berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal dengan semangatnya yang tinggi, serta mengembangkan tugas dan dirinya.

Motivasi kerja akan menciptakan kinerja pegawai yang tinggi dan berkualitas sehingga akan mempermudah untuk mencapai tujuan perusahaan. Hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, penelitian terdahulu yang dilakukan oleh *Pariyanti et al.* (2019), menunjukkan hasil motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian (Arianto & Septiani, 2021) menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta.

4. Hubungan Motivasi dengan Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Hubungan motivasi dengan kinerja melalui kepuasan kerja, motivasi sangat menentukan tingkat kinerja pegawai, adanya motivasi yang baik akan meningkatkan kinerja. Motivasi kerja yang semakin tinggi diikuti dengan kepuasan kerja semakin tinggi pula akan mempengaruhi kinerja pegawai secara lebih optimal, begitu juga sebaliknya. Hubungan antara motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja merupakan konsep yang penting dalam dunia kerja. Motivasi dapat mempengaruhi kinerja seseorang melalui kepuasan kerja yang dirasakan oleh individu terhadap pekerjaannya. Dalam hal ini, kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan positif yang dirasakan oleh seseorang terhadap pekerjaannya. Motivasi dapat meningkatkan kepuasan kerja seseorang karena seseorang yang termotivasi cenderung merasa senang dan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini dapat meningkatkan rasa percaya diri dan kepuasan pribadi terhadap pekerjaan yang dilakukan. Sebaliknya, jika seseorang merasa tidak termotivasi untuk berkerja, maka kemungkinan besar tidak merasa puas dengan pekerjaannya.

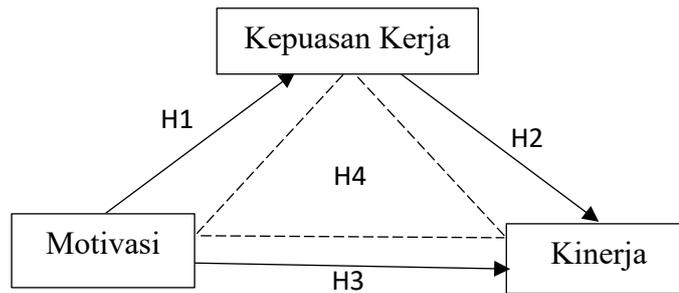
Kepuasan kerja yang tinggi juga dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Seseorang yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung akan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, sehingga kinerja akan meningkat. Hal ini karena kepuasan kerja dapat meningkatkan rasa percaya diri, motivasi, dan kreativitas seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Ketiga konsep ini saling berhubungan dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kerja seseorang. Hubungan motivasi dengan kinerja dapat terjadi melalui kepuasan kerja. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rifa'i *et al.* (2021), menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Menurut Kurniawan (2020), melakukan penelitian mengenai motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta.

C. Kerangka Penelitian

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian



D. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian	Judul	Hasil
(Kesuma, 2022)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Media Pada Pt Bank Tabungan Pensiunan Nasional (Btpn) Cabang Jambi	1. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, 2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan

		<p>3. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p> <p>4. Kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.</p>
(Nadapdap <i>et al.</i> , 2022)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Karyawan Pabrik Sepatu Di Surabaya	<p>1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja</p> <p>2. Motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan</p>

		<p>terhadap kinerja karyawan</p> <p>4. Motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan Kerja</p>
(Richard <i>et al.</i> , 2019)	<p>Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Dinas Kesehatan Provinsi Papua)</p>	<p>1. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai</p> <p>2. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai</p> <p>3. Motivasi kerja lebih kuat berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai dibandingkan setelah</p>

		dimediasi kepuasan kerja
(Arianto & Septiani, 2021)	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Ajs	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, 2. Motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan. 3. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.
(Pariyanti <i>et al.</i> , 2019)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Federal International Finance (FIF)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

		<p>3. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p> <p>4. Kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan</p>
(Lantara, 2018)	<p>Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pt. Indonesia Tourism Development Corporation (Itdc)</p>	<p>1. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja</p> <p>2. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p> <p>3. Motivasi Kerja berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan</p>

		melalui Kepuasan Kerja
(Feri <i>et al.</i> , 2020)	Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Champion Kurnia Djaja Technologies	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan 2. Motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 4. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan

(Kurniawan, 2020)	<p>Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Pln (Persero) Up3 Kuala Kapuas Kalimantan Tengah</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, 2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja
(Haryani <i>et al.</i> , 2022)	<p>Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Motivasi kerja berpegaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai

		<p>3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p> <p>4. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja</p>
(Rifa'i <i>et al.</i> , 2021)	Kompensasi Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	<p>1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</p> <p>2. Motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>3. Kepuasan kerja berpengaruh positif</p>

		dan signifikan terhadap kinerja karyawan 4. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan
--	--	--