

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara Ada beberapa pengertian tentang kinerja yang merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* yang merupakan sebagai prestasi kerja maupun prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang.¹

Kinerja yang merupakan sebuah gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksana suatu program kegiatan maupun kebijakan dengan mewujudkan suatu sasaran, tujuan maupun visi dan misi dalam organisasi yang dapat dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Judith A. Hale yang diartikan “*doing meaningful work in effective and effecient ways*”. Yang merupakan pekerjaan yang berarti dengan cara yang efektif dan efesien.² Selain itu pengertian kinerja karyawan yang akan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam

¹.Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013 Hal 67

²Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Praktik* Depok, Rajawali Pers, 2017. Hal 183

membangun usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkannya. Salah satu yang didapatkan ialah melalui penilaian prestasi kerja. Penilaian yang diraih oleh prestasi kerja yang dapat diartikan proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.³

Menurut pendapat dari *August W. Smith* kinerja yang diartikan sebagai hasil suatu proses yang akan dilakukan manusia. Lawler and Poter kinerja sebagai suatu hal yang akan diperoleh seseorang dari perbuatannya, maka dari itu kinerja yang diartikan sebagai hasil yang akan dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya.⁴

2. Manfaat Penilaian Kerja

- a. Meningkatkan prestasi kerja.
- b. Memberi kesempatan kerja yang adil
- c. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
- d. Penyesuaian kompensasi.⁵

3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

³ Bintoro, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Yogyakarta; Gava Media, 2017 Hal 77

⁴ Suwanto dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2013), Hlm 196

⁵ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2007) Hlm 264

Menurut Kasmir adapun beberapa faktor-faktor yang akan dapat mempengaruhi kinerja baik hasil sebagai berikut dibawah ini:

- a. Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang untuk suatu pekerjaan.
- b. Pengetahuan yang berarti pengetahuan tentang pekerjaan.
- c. Kepribadian yang diartikan sebagai kepribadian seseorang maupun karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian yang berbeda satu sama lainnya.⁶

4. Indikator Kinerja

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Robbins ada 5 yaitu :

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan waktu
- d. Efektifitas
- e. Kemandirian.⁷

B. Motivasi

⁶Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*, Depok: Rajawali Pers, 2017. Hal 189-190

⁷Robbins, *Manajemen Penelitian Kinerja Karyawan* Yogyakarta: Gava Media, 2015 Hal 107-108

1. Pengertian Motivasi

Pengertian motivasi menurut Martoyo, yang dikutip oleh Desi Rahmawati motivasi adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidak sinambungan. Hasibuan, motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi agar mau bekerjasama secara produktif untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan, mau bekerja dan antusias mencapai hasil yang optimal.⁸

Sedangkan Manullang, yang dikutip oleh Desi Rahmawati mendefinisikan motivasi sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki oleh orang tersebut.⁹

Motivas selayaknya menjurus pada hal – hal yang baik, tidak sesuai jika mencari motivasi untuk hal yang tidak di Ridhoi Allah, karena motivasi bearti “bergerak”. Gerakan tersebut harus berupa perbaikan diri dan mencapai kualitas yang lebih baik.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan proses pemberian pemberian dorongan

⁸ Desi Rahmawati, *“Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Fajar Berlian Tulungagung”*, Jurnal Vol. 1 No. 1, Tulungagung: Universitas Tulungagung, 2013

⁹ Desi Rahmawati, *“Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Fajar Berlian Tulungagung”*, Jurnal Vol. 1 No. 1, Tulungagung: Universitas Tulungagung, 2013

bekerja kepada karyawan sehingga mereka mau bekerja giat demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Adapun menurut Rismalasari Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dalam diri seseorang dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

a. Faktor Intern

Faktor yang berasal dari dalam diri individu, terdiri atas:

- 1) Persepsi individu mengenai diri sendiri, seseorang termotivasi atau tidak untuk melakukan sesuatu banyak tergantung pada proses kognitif berupa persepsi. Persepsi seseorang tentang dirinya sendiri akan mendorong dan mengarahkan perilaku seseorang untuk bertindak.
- 2) Harga diri dan prestasi, faktor ini mendorong atau mengarahkan individu (memotivasi) untuk berusaha agar menjadi pribadi yang mandiri, kuat, dan memperoleh kebebasan serta mendapatkan status tertentu dalam lingkungan masyarakat, serta dapat mendorong individu untuk berprestasi.
- 3) Harapan, adanya harapan-harapan akan masa depan. Harapan ini merupakan informasi objektif dari lingkungan yang mempengaruhi sikap dan perasaan subjektif seseorang. Harapan merupakan tujuan dari perilaku.

- 4) Kebutuhan, manusia dimotivasi oleh kebutuhan untuk menjadikan dirinya sendiri yang berfungsi secara penuh, sehingga mampu meraih potensinya secara total.
 - 5) Kebutuhan akan mendorong dan mengarahkan seseorang untuk mencari atau menghindari, mengarahkan dan memberi respon terhadap tekanan yang dialaminya.
 - 6) Kepuasan kerja, lebih merupakan suatu dorongan efektif yang muncul dalam diri individu untuk mencapai goal atau tujuan yang diinginkan dari suatu perilaku.
- b. Faktor Ekstern

Faktor yang berasal dari luar diri individu, terdiri atas:

- 1) Jenis dan sifat karyawan, dorongan untuk bekerja pada jenis dan sifatkaryawanan tertentu sesuai dengan objek karyawanan yang tersedia akanmengarahkan individu untuk menentukan sikap atau pilihan karyawanan yangakan ditekuni. Kondisi ini juga dapat dipengaruhi oleh sejauh mana nilai imbalanyang dimiliki oleh objek karyawanan dimaksud.
- 2) Kelompok kerja dimana individu bergabung, kelompok kerja atau organisasitempat dimana individu bergabung dapat mendorong atau mengarahkan perilakuindividu dalam mencapai suatu tujuan perilaku tertentu.

- 3) Situasi lingkungan pada umumnya, setiap individu terdorong untuk berhubungandengan rasa mampunya dalam melakukan interaksi secara efektif denganlingkungannya.
- 4) Sistem imbalan yang diterima, imbalan merupakan karakteristik atau kualitasdari objek pemuas yang dibutuhkan oleh seseorang dapat mempengaruhimotivasi atau dapat mengubah arah tingkah laku dari satu objek ke objek lainyang mempunyai nilai imbalan yang lebih besar. Sistem pemberian imbalandapat mendorong individu untuk berperilaku dalam mencapai tujuan, perilakudipandang sebagai tujuan, sehingga ketika tujuan tercapai maka akan timbulimbalan¹⁰

3. Indikator-Indikator Motivasi

Indikator-indikator motivasi menurut Edy Sutrisno yaitu :

- a. Kebutuhan fisiologis
- b. Kebutuhan rasa aman
- c. Kebutuhan hubungan sosial
- d. Kebutuhan penghargaan
- e. Kebutuhan aktualisasi diri¹¹

¹⁰Rismalasari, "Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Sermani Steel Makassar", Skripsi, Makassar: UIN Alauddin, 2014

¹¹Edy Sutrisno, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Jakarta: Kencana, 2017, hal. 122

C. Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Siagian, kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.

Menurut Anoraga, bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin itu.¹²

Jadi, dapat disimpulkan kepemimpinan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok, ada tiga implikasi penting, yaitu :

- a. Kepemimpinan harus melibatkan orang lain, bawahan atau pengikut.
- b. Kepemimpinan mencakup distribusi kekuasaan yang tidak sama diantara pemimpin dan anggota kelompok.
- c. Kepemimpinan sebagai kemampuan untuk menggunakan berbagai bentuk kekuasaan untuk memengaruhi perilaku pengikut melalui sejumlah cara.

¹²Anoraga, *Menejemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:Kencana, 2012, hal 213-214

2. Tugas-tugas Kepemimpinan

Tugas-tugas dalam perusahaan antara lain:

a. Sebagai Konselor

Konselor merupakan tugas seorang pemimpin dalam suatu unit kerja, dengan, membantu atau menolong SDM untuk mengatasi masalah yang dihadapinya dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya. Dalam pengetahuan ini, maka pekerjaan seorang konselor disebut dengan konseling.

b. Sebagai Instruktur

Seorang pemimpin pada peringkat mana pun ia berada, sebenarnya pada jabatannya itu melekat tugas sebagai instruktur, atau sebagai pengajar yang baik terhadap SDM yang ada di bawahnya. Instruktur yang baik akan mempunyai peran sebagai guru yang bijaksana, yang memungkinkan setiap bawahan semakin lama semakin pintar dan profesional dalam melaksanakan tugasnya.

c. Memimpin Rapat

Seorang pemimpin pada tingkat mana pun, pada suatu waktu perlu mengadakan rapat dan memimpinya. Suatu rencana yang akan disusun biasanya didahului oleh rapat, agar pelaksanaan rencana itu lebih mudah dilaksanakan. Dalam rapat, biasanya pemimpin mengikutsertakan seluruh potensi yang terkait, termasuk juga potensi yang akan melaksanakan rencana,

dan apa sarannya, tentu pelaksanaan rencana itu tidak akan mengalami hambatan.

d. Mengambil Keputusan

Diantara seluruh tugas yang disandang oleh MSDM, maka yang mungkin terberat adalah tugas mengambil keputusan. Pengambilan keputusan ini merupakan satu-satunya hal yang membedakan seorang pemimpin. Oleh sebab itu, keberhasilan seorang pemimpin sangat ditentukan oleh keterampilan mengambil keputusan, di saat-saat amat kritis.

e. Mendelegasikan wewenang

Menurut Anoraga Pendelegasian disebut juga pelimpahan. Seorang pemimpin tidak mungkin dapat mengerjakan sendiri seluruh pekerjaannya. Oleh sebab itu, seorang pemimpin yang bijaksana haruslah mendelegasikan sebagian tugas dan wewenang kepada bawahannya. Dalam pendelegasian wewenang, tanggung jawab dipikul bersama antara yang mendelegasikan dan yang menerima delegasi.¹³

3. Indikator – indikator kepemimpinan.

Menurut Dwi Wahyu Wijayanti secara garis besar indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

a. Besifat adil.

¹³Anoraga, *Menejemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:Kencana, 2012, hal228-232

- b. Memberi sugesti
- c. Mendukung tujuan
- d. Menciptakan rasa aman
- e. Sebagai wakil organisasi
- f. Bersikap menghargai.¹⁴

D. Pengetahuan

1. Pengertian Pengetahuan

Davenport and Prusak mendefinisikan pengetahuan secara luas dengan pengetahuan merupakan campuran dari pengalaman, nilai, informal kontekstual, dan pandangan pakar yang memberikan kerangka untuk mengevaluasi dan menyatukan pengalaman baru dan informasi. Pengetahuan dimiliki dan diterapkan dalam pikiran pemilik pengetahuan. Di perusahaan, pengetahuan sering terkait tidak saja pada dokumen atau tempat penyimpanan dokumen, tetapi juga pada rutinitas organisasi, proses, praktek dan norma perusahaan¹⁵

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Skor atas tes pengetahuan sering gagal untuk memprediksi kinerja SDM karena skor tersebut tidak berhasil mengukur pengetahuan dan keahlian seperti apa seharusnya dilakukan dalam pekerjaan. Tes pengetahuan mengukur kemampuan peserta tes untuk memilih

¹⁴Dwi Wahyu Wijayanti, *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan*, Semarang, 2012 hal 30

¹⁵Rudiyani, *Pengaruh keterampilan dan Pengetahuan terhadap Kinerja Bandung*, unikom, 2010, hal 19

jawaban yang paling benar, tetapi tidak bisa melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimiliki.¹⁶

2. Kategori Pengetahuan

Menurut Blanchard & Thacker, pengetahuan dikategorikan sebagai berikut:

- a. Informasi yang didapatkan dan diletakkan dalam ingatan kita (*declarative*).
- b. Bagaimana informasi dikumpulkan dan digunakan ke sesuatu hal yang sudah kita ketahui (*procedural*).
- c. Mengerti tentang *how*, *when* dan *why* informasi tersebut berguna dan dapat digunakan (*strategic*).¹⁷

3. Indikator-indikator Pengetahuan

Pengetahuan mencerminkan kemampuan kognitif seorang karyawan berupa kemampuan untuk mengenal, memahami, menyadari dan menghayati suatu tugas/pekerjaan. Karena itu, pengetahuan seseorang karyawan dapat dikembangkan melalui pendidikan, baik formal maupun non formal serta pengalaman. Menurut Robbins dan Judge pendidikan membekali seseorang dengan dasar-dasar pengetahuan, teori, logika, pengetahuan umum, kemampuan analisis serta pengembangan watak dan kepribadian. Berdasarkan pandangan tersebut, maka pengetahuan karyawan tentang tugas/pekerjaannya dapat diukur dengan indikator seperti berikut:

¹⁶ Richard L. Daft, *Era Baru Manajemen*, Jakarta, Salemba Empat, 2014, hal 194

¹⁷ Blanchard & Thacker *Era Baru Manajemen*, Jakarta, Salemba Empat, 2004 hal 200

- a. Pemahaman tentang cakupan tugas/pekerjaan;
- b. Pemahaman terhadap prosedur pelaksanaan tugas/pekerjaan;
- c. Pemahaman terhadap cara pelaksanaan tugas/pekerjaan;
- d. Penghayatan terhadap tanggungjawab tugas/pekerjaan;
- e. Pemahaman tentang tantangan dalam pelaksanaan tugas/pekerjaan;
- f. Kesesuaian variasi pengetahuan yang dimiliki, dengan pengetahuan dalam pelaksanaan tugas.¹⁸

E. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan kerja

Menurut pendapat oleh Yulk dan Wexley yang akan kepuasan kerja yang dimaksud dengan suatu perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Pendapat tiffin yang akan menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dengan sesama karyawan.

Menurut Edy Sutrisno Pengertian yang dimaksud dengan Kepuasan kerja yang merupakan *respons affective* atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Kepuasan kerja ialah akansuatu perasaan senang atau tidak senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Menurut pendapat dari hasil istilah tentang “kepuasan” yang akan merujuk pada sikap umum

¹⁸Yati Suhartini. 2016. Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal: Ilmu Riset Manajemen. Vol. 5. No 1. ISSN : 2461-0593

seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang denganakan tingkat kepuasan kerja tinggi membuktikan sikap yang positif terhadap kerja.¹⁹

Selanjutnya yang akan muncul adalah apakah yang diartikan dengan kepuasan kerja dan bagaimana menciptakan kepuasan kerja. Dan juga kepuasan kerja yang akan merupakan dengan hingga sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya. Dengan kepuasan kerja yang dapat merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi.²⁰

Dari hasil akanmenunjukkan bahwa Job satisfaction bukan merupakan konsep tunggal. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti peraturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja yang sering kurang ideal dan semacamnya. Kepuasan kerja yang dapat merupakan variabel tergantung utama karena dua alasan yaitu:

- a. Menunjukkan sebuah hubungan dengan faktor kinerja
- b. Preferensi nilai yang dipegang banyak peneliti perilaku organisasi.²¹

¹⁹ EdySutrisno, (Budaya Organisasi), (Jakarta : KENCANA, 2010). hlm 75

²⁰ MARIHOT Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta :PT Grasindo, anggota ikapi, 2002) Hlm 290

²¹Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta : PT RajaGrafindo Persada, 2007).Hal300

Secara yang akan dikemukakan *Robbins* kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang akan merupakan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang diyakini oleh pekerja yang seharusnya diterima.²²

Selanjutnya jika menurut pendapat *Handoko*, yang dapat mengemukakan kepuasan kerja yang akan merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka.²³ Dan sedangkan menurut pendapat *Moh. As'ad*, kepuasan kerja yang akan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.²⁴

2. Faktor-faktor tentang kepuasan kerja

Faktor dari pendapat yang dikemukakan tentang faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja yakni (Moch As'ad 1992:109):

Faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu

- a. Faktor hubungan antar karyawan
- b. Faktor individual
- c. Faktor keadaan keluarga karyawan
- d. Rekreasi²⁵

²²Robbins, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: CAPS Center For Academic Publishing Service, (2016). Hal 200

²³ Handoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Kencana, 2009 Hal.75

²⁴Moh.As'ad, *Penelitian sumber daya manusia: Teori, kuisoner, Alat Statistik, dan contoh Riset*, Jakarta: PT Buku Seru, 2015, Hal 23

²⁵Moh.As'ad, *Penelitian Sumber Daya Manusia* Jogjakarta: PT buku Serbu 992 Hal109

3. Teori – teori kepuasan kerja

Teori-teori yang tentang kepuasan kerja akandi kembangkan oleh Anwar Prabu Mangkunegara adalah sebagai berikut:

- a. Teori keseimbangan (*Equity Theory*)
- b. Teori pemenuhan kebutuhan (*Need Fulfilment Tbeory*)
- c. Teori Pengharapan (*Expectancy Tbeory*)
- d. Teori pandangan kelompok (*Social Reference Group Tbeory*)

4. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Edy Sutrisno Kepuasan kerja yang akan mutlak sulit untuk dicari karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya.

Adapun indikator-indikator kepuasan kerja, antara lain:

- a. Pekerjaan itu sendiri.
- b. Atasan.
- c. Teman sekerja.
- d. Promosi²⁶

²⁶Carissa Faustina Gondosiswanto, Silvia Florencia, "Pengaruh Job Enrichment Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pizza Hut Surabaya", Surabaya: Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra 2016

F. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan Tahun Penerbitan	Judul penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Th. A. Radito, tahun 2016	Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan jaminan sosial terhadap prestasi kerja pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja	Persamaan variabel lingkungan kerja dan jaminan sosial terhadap prestasi kerja	Perbedaan pada variabel disiplin kerja dan jaminan sosial
2	Edhi wahyudin dan M. Prasetyo, tahun 2014	Pengaruh kepuasan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan Riyadi Palace di Surakarta	Hasil penelitian ini menunjukkan dua variabel independen yang dipilih berdasarkan hasil uji-t ternyata variabel motivasi kerja lebih besar pengaruhnya daripada variabel kepuasan kerja terhadap prestasi kerja sebesar 0,397. Artinya 39,7% variabel kepuasan dan motivasi kerja dapat menjelaskan variabel terikat	Persamaan variabel motivasi dan kepuasan	Perbedaan pada variabel prestasi
3	Nia Malinasari, tahun 2015	Pengaruh program keselamatan, kesehatan kerja (K3) dan pengetahuan kerja terhadap kinerja karyawan	Hasil dari penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan	Persamaan variabel pengetahuan kerja terhadap kinerja karyawan	Perbedaan pada variabel program K3

4	Leni Diana, Dartu dan Sri Kustilah, tahun 2014	Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang berarti terhadap prestasi kerja karyawan secara bersama-sama	Persamaan variabel motivasi terhadap prestasi kerja karyawan	Perbedaan pada variabel disiplin kerja
5	Marisa Widya Puspita, Handoyo Djoko W dan Reni Shinta Dewi, tahun 2015	Pengaruh budaya kerja, motivasi dan jaminan sosial terhadap prestasi kerja karyawan	Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel budaya kerja, motivasi dan jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja sebesar 36,2%	Persamaan variabel motivasi terhadap prestasi kerja karyawan	Perbedaan pada variabel budaya kerja dan jaminan sosial
6	Silvia Sari dan Natalia, tahun 2016	Pengaruh motivasi dan jaminan sosial terhadap prestasi kerja karyawan	Hasil analisis ini menyatakan bahwa variabel motivasi mengalami tingkat signifikan yang rendah sehingga motivasi dalam penelitian ini tidak berpengaruh terhadap prestasi karyawan	Persamaan variabel motivasi terhadap prestasi kerja karyawan	Perbedaan pada variabel jaminan sosial
7	Edy Thamrin, tahun 2015	Pengaruh lingkungan kerja, disiplin dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan	Hasil analisis ini menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja mengalami tingkat signifikan yang rendah sehingga lingkungan kerja dalam penelitian ini tidak berpengaruh terhadap prestasi karyawan	Persamaan variabel lingkungan kerja dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan	Perbedaan pada variabel disiplin
8	Syahir Romdhoni, tahun 2015	Pengaruh lingkungan kerja dan jaminan sosial terhadap prestasi kerja	Hasil analisis ini menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja mengalami tingkat signifikan yang rendah sehingga	Persamaan variabel lingkungan kerja dan jaminan sosial	Perbedaan pada objek penelitian

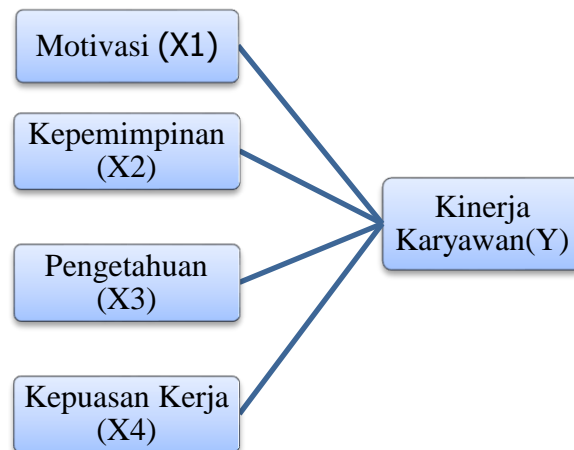
		karyawan Pada CV. Tirta Minerva Semarang	lingkungan kerja dalam penelitian ini tidak berpengaruh terhadap prestasi karyawan	terhadap prestasi kerja karyawan	
9	Ryna Ikaputri Lestari, tahun 2013	Pengaruh lingkungan kerja, upah dan jaminan sosial terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Jember	Hasil analisis ini menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja mengalami tingkat signifikan yang rendah sehingga lingkungan kerja dalam penelitian ini tidak berpengaruh terhadap prestasi karyawan	Persamaan variabel lingkungan kerja dan terhadap prestasi kerja karyawan	Perbedaan pada variabel upah, jaminan sosial dan objek penelitian
10	Ravela Septianingrum, tahun 2015	Pengaruh motivasi, upah dan jaminan sosial terhadap prestasi kerja karyawan PT. Yuro Mustika Purbalingga	Hasil analisis Tidak terdapat pengaruh positif antara Motivasi terhadap Prestasi Kerja	Persamaan variabel motivasi terhadap prestasi kerja karyawan	Perbedaan pada variabel upah, jaminan sosial dan objek penelitian

Sumber: dikumpulkan dari berbagai sumber

G. Kerangka Pemikiran

Tabel 2.2

Kerangka Pemikiran Penelitian



Dari gambar 2.1 kerangka pemikiran diatas variabel independen mempengaruhi variabel lain, variabel independen dalam penelitian ini adalah Motivasi kerja (X1), dan Kepemimpinan kerja (X2), pengetahuan (X3), dan kepuasan kerja (X4). Variabel dependen adalah variable yang dipengaruhi dari variable bebas. Dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan (Y).

H. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan

dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dan hipotesis yang diuji ini dinamakan hipotesis prestasi kerja.

Dengan demikian penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2: Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H3: Pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H4: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.²⁷

²⁷Sugiyono, *“Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan kombinasi (Mixed Methods)”*, Bandung: Alfabeta, 2014, hal 100

