

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Tinjauan Empiris

Penulis melakukan penelitian ini berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya tentang pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan sudah dipublikasikan dalam bentuk artikel jurnal penelitian.

Adapun beberapa penelitian tersebut diantaranya sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
Matrik Penelitian Terdahulu

No.	Judul Artikel Dan Sumber Jurnal	Tujuan penelitian	Variabel Penelitian	Sampel,Pengumpulan data, dan metode analisis	Hasil Penelitian
1.	<b>PENGARUH MOTIVASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN X KOTA SURABAYA</b>  Sumber : Didan Ramadhan & Dewi Urip Wahyuni  Terbit : Jurnal ilmu dan Riset Manajemen Volume 13, Nomor 2, Februari 2024 e- ISSN : 2461-0593 (Ramadhan dan Wahyuni 2024)	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan X Kota Surabaya	X1=Motivasi X2=Komitmen Kerja X3=Kepuasan Kerja Y=Kinerja Karyawan	<b>Sampel :</b> Jumlah sampel sebanyak 88 responden ditentukan menggunakan rumus slovin <b>Pengumpulan Data:</b> -pengumpulan data kuisioner - non probability sampling -pendekatan accidental sampling <b>Metode Analisis</b> -Penelitian deskriptif -analisis kuantitatif - Analisis data menggunakan model regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 25	-komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

2.	<b>BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI PENGARUH TERHADAP KINERJA KARYAWAN</b>  Sumber: Yani Restiani Widjaja, Mochamad Reza Revaldy, Sahidillah Nurdin  Terbit: Jurnal Sains Manajemen, Vol. 4 No. 2 Agustus 2022 e-ISSN: 2685-6972 (Yani Restiani Widjaja, et al., 2022)	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh baik secara parsial maupun simultan budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Harian Umum Galamedia Bandung	X1=Budaya Organisasi X2=Komitmen Organisasi Y= Kinerja Karyawan	<b>Sampel :</b> sample sebesar 63 responden <b>Pengumpulan Data:</b> pengumpulan data dalam penelitian ini adalah Dengan Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara dan pengisian kuesioner <b>Metode Analisis :</b> teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, dan uji F dan koefisien determinan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Berdasarkan hasil uji simultan pada variabel budaya organisasi (X1) dan komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) , komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara similtan
3.	<b>PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA CABANG PANAKKUKANG</b>  Sumber : Elis Rahayu Putri, Agung Kurniawan, Zainal Ruma, Romansyah Sahabuddin, Burhanuddin Terbit:YUME : Journal Of Management, 6(1), 2023 e-ISSN: 2614-851X (Putri burhanuddin, et al., 2023)	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Panakkukang Kota Makassar	X1=Motivasi Kerja X2=Komitmen Organisasi Y=Kinerja Karyawan	<b>Sampel:</b> sebanyak 182 orang populasi dan 65 sampel tersebar( karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Panakkukang Kota Makassar) <b>Pengumpulan Data:</b> - Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner <b>Metode Analisis:</b>	Hasil Penelitian menunjukan . Motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Panakkukang Kota Makassar.
.4.	<b>PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA, DAN MOTIVASI</b>	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh	X1=Komitmen Organisasi X2=Kepuasan Kerja	<b>Sampel</b> data primer berupa wawancara dan penyebaran angket dan data sekunder berupa	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi

	<b>KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT AGRONESIA DIVISI INDUSTRI ES SARIPETOJO</b> Sumber : Gheulizka Amanda Putri & Ridlwan Muttaqin Terbit : EMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi) Volume 9 (6) Desember Tahun 2023 e-ISSN: 2579-5635 (Putri dan Muttaqin 2023)	komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Agronesia Divisi Industri Saripetjo	X3=Motivasi Y=Kinerja	dokumen atau laporan <b>Pengumpulan Data:</b> Teknik pengumpulan dalam penelitian ini yaitu wawancara, angket/kuesioner, dokumentasi, dan penelitian kepustakaan. <b>Metode Analisis :</b> analisis data dalam penelitian ini adalah analisis dekriptif, uji asumsi klasik, analisis	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Divisi Industri Saripetjo. Agronesia.
.5.	<b>PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN &amp; PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA OGAN KOMERING ULU</b> Sumber : Sri Rahayu & Dahlia Terbit : Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 6 No 1, Januari 2023 e-ISSN: 2599-3410 (Rahayu dan Dahlia 2023)	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja	X1=Disiplin Kerja X2=Motivasi Kerja X3= Komitmen Organisasi Y1=Kepuasan Kerja Y2=Kinerja Pegawai	<b>Sampel:</b> - <b>Pengumpulan Data:</b> - Penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan menggunakan kuesioner dan studi kepustakaan. <b>Metode Analisis:</b> - Analisis data yang digunakan menggunakan uji regresi linier sederhana dan uji	hasil analisis signifikan antara disiplin kerja motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan -pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap loyalitas
.6.	<b>THE IMPACT OF ON JOB PERFORMANCE</b> Sumber : Suharto,Suyanto,Nedi Hendri Terbit : International Journal of Economics and Business Administration Volume VII, Issue 2, 2019	Penelitian ini membahas pengaruh langsung kompetensi multikultural, keadilan organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pekerjaan	X= Organizational Commitment Y= Job Performance	<b>Sampel:</b> - Sampel terdiri dari 350 responden yang merupakan pegawai negeri sipil di Kabupaten Lampung Tengah <b>Pengumpulan data</b> : - Data primer dikumpulkan dengan menggunakan explanatory survey.	Hasil penelitian: menunjukkan bahwa kompetensi multikultural secara langsung mempengaruhi keadilan organisasi, kompetensi multikultural secara langsung mempengaruhi

	pp.e-ISSN : 22414754  (Suharto dan Hendri, 2019)			<b>Metode Analisi:</b> - Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis SEM (Structural Equation	komitmen organisasi,
.7.	<b>SIMILAR BUT DIFFERENT? THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION, ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND PERSON-JOB FIT ON INDIVIDUAL PERFORMANCE IN THE CONTINUUM BETWEEN PERMANENT AND TEMPORARY ORGANIZATIONS</b>  Sumber : Nicolas Goetz ,Andreas Wald Terbit: International Journal of Project Management Volume 40, Issue 3, April 2022 e-ISSN: 0263-7863 (Goetz dan Wald, 2022)	Tujuan penelitian ini untuk kepuasan kerja dan komitmen organisasi dalam organisasi permanen dan kesesuaian pekerjaan dalam organisasi sementara sebagai antecedent kinerja karyawan. Lebih lanjut kami meneliti bagaimana	X1= Job Satisfaction X2= Organizational Commitment X3= Person-Job Fit Y1= Individual Performance Y2= The Continuum Between Permanent And Temporary Organizations	<b>Sampel:</b> - Menggunakan sampel 341 anggota organisasi sementara <b>Pengumpulan data :</b> <b>Metode Analisis</b>	Hasil: Temuan menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara negatif mempengaruhi kinerja karyawan dalam lingkungan kerja yang dibentuk oleh koeksistensi organisasi permanen dan organisasi sementara, berlawanan dengan efek yang diketahui dalam organisasi permanen.
.8.	<b>PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KERJA KARYAWAN PT. DEW INDONESIA</b>  Sumber : Nopi Oktavianti Terbit: Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS Vol. 3, No. 2, Januari 2020 (Oktavianti 2020)	Penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah terdapat pengaruh Motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Kerja karyawan (Y) PT. DEW Indonesia	X1=Motivasi X2=Kepuasan Kerja Y=Kinerja Kerja	<b>Sampel:</b> - Populasi dalam penelitian ini berjumlah 47 orang karyawan <b>Pengumpulan Data:</b> - metode penelitian kuantitatif, data untuk <b>Metode Analisis:</b> - teknik yang - Teknik analisa data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas	Hasil dari penelitian ini menunjukan) 1)Berdasarkan hasil analisis deskriptif data kuesioner yangsudah disebarlkan kepada 47 responden

.9.	<b>PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. INDOMAS MITRA TEKNIK</b>  Sumber: Irvan Renata , Esmeralda, Veronika , Rafida Khairani  Terbit: Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu) Vol. 10 No. 03, Desember 2021 e-ISSN: 2685-9424  (Renata Khairani, et al., 2021)	Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indomas Mitra Teknik, mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap PT Indomas Mitra Teknik dan mengetahui, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja	X1= Kepuasan Kerja X2= Motivasi Kerja X3= Komitmen Organisasi Y= Kinerja Karyawan	<b>Sampel :</b> karyawan PT Indomas Mitra Teknik yang berjumlah 50 orang <b>Pengumpulan Data:</b> penelitian ini menerapkan penelitian kuantitatif <b>Metode Analisis:</b> - teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling sensus atau sampling jenuh - Teknik analisa data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji f), uji koefisien determinasi	Hasil Penelitian : sehingga dikatakan motivasi melalui parsial sangat berpengaruh pada kinerja karyawan Pt. indomas mitra teknik. sehingga dikatakan kepuasan kerja melalui parsial sangat berpengaruh pada kinerja karyawan Pt. indomas mitra
.10.	<b>PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, JOB INSECURITY, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT MASAMEDI INTIFARMINDO CABANG BANDUNG</b>  Sumber: Susy Supartina, Ridlwan Muttaqin Terbit: Jemsi (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi) Volume 9 (6) Desember Tahun 2023.  e-ISSN: 2579-5635 (Supartina dan muttaqin 2023)	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, job insecurity, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Masamedi Intifarmindo Cabang Bandung.	X1=Komit men Organisasi X2=Job Insecurity X3= Kepuasan Kerja Y=Kinerja Karyawan	<b>Sampel :</b> Sampel terdiri dari 38 karyawan yang dipilih menggunakan metode sampel jenuh. <b>Pengumpulan Data :</b> Dalam penelitian ini, digunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif <b>Metode Analisis:</b> -Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan berbagai teknik statistik, seperti analisis deskriptif	Hasil Penelitian: menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi, job insecurity, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

.11.	<b>PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SARANA PEMBANGUNAN PALEMBANG JAYA UNIT USAHA MINYAK DAN GAS WILAYAH PALEMBANG</b> Sumber: M. Shalahuddin , Vanesha Rahmania , Firmansyah , Grace Twenty Agustine , Santi Oktavianti Terbit: Jmec: Journal Of Management, Entrepreneur And Cooperative Vol. 2 No. 1 ,Januari 2023 e-ISSN : 2830-229x (M. Shalahuddin, et al. 2023)	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT. Unit Usaha Migas Sarana Pengembangan Palembang Jaya untuk Wilayah Palembang	X1= Motivasi Kerja X2= Kepuasan Kerja Y= Kinerja Karyawan	<b>Sampel :</b> - penentuan menggunakan sampling <b>Pengumpulan Data:</b> - penentuan menggunakan sampling <b>Metode Analisis:</b> - teknik survei, penyebaran kuesioner dengan skala Likert -Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis statistik inferensial	Hasil Penelitian: dan analisis adalah sebagai berikut: - Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan -Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan -- -
.12.	<b>PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT, BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN</b> Sumber : Abdul Kosim, bagas Wicaksono, sadam Alimi, ahmad Gunawan  Terbit: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer Volume 7, Nomor 1, Januari 2023 e-ISSN: 2541-1330 (Kosim et al. 2023)	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh employee engagement, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja	X1= Employee Engagement X2=Beban Kerja X3=Kepuasan Kerja Y=Kinerja Karyawan	<b>Sampel :</b> Responden dalam penelitian ini adalah 48 karyawan PT. Kharisma Indonesia <b>Pengumpulan Data:</b> - Penelitian adalah deskriptif kuantitatif, pengumpulan data menggunakan cross-sectional dengan metode sampling non-probability sampling, <b>Metode Analisis:</b> -Data yang terkumpul diolah dengan Structural Equation Model (SEM)	Hasil Penelitian : -Hasil penelitian menunjukkan employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, -beban kerja tidak signifikan memengaruhi kinerja -kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

.13.	<b>ANALYSIS OF THE EFFECT OF ISLAMIC LEADERSHIP AND JOB SATISFACTION ON SHARIA ENGAGEMENT AND EMPLOYEE PERFORMANCE OF ISLAMIC BANKS IN INDONESIA</b>  Sumber: Ahmad Sodiq, Ririn Tri Ratnasari, And Imron Mawardib Terbit : Cogent Business & Management 2024, VOL. 11, NO. 1, e-ISSN: 23311975 (Sodiq Mawardi, et al., 2024)	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan Islami dan Kepuasan Kerja terhadap Sharia Engagement dan Kinerja Karyawan untuk membangun keterkaitan model yang mampu meningkatkan kinerja bank syariah	X1= The Effect Of Islamic Leadership X2= Job Satisfaction Y1= Sharia Engagement Y2= Employee Performance	<b>Sampel:</b> 400 Karyawan bank syariah <b>Pengumpulan data :</b> Distribusi Kuisioner <b>Metode Analisi:</b>	Hasil: menunjukkan bahwa . Kepuasan Kerja juga berpengaruh signifikan terhadap Sharia Engagement, dan Sharia Engagement berpengaruh signifikan terhadap Employee
.14.	<b>JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT EFFECT IN THE TRANSFORMATION AL LEADERSHIP TOWARDS EMPLOYEE PERFORMANCE</b>  Sumber: Anis Eliyana, Syamsul Ma'arif, Muzakki Terbit: European Research On Management And Business Economics 25 (2019) 144–150 e-ISSN: 2444-8834 (Eliyana dan Muzakki 2019)	Penelitian ini memfokuskan pada pembahasan mengenai variabel anteseden kepemimpinan transformasional dengan pengaruhnya terhadap kinerja pemimpin tingkat menengah pada organisasi Pelabuhan Indonesia III	X1= Job Satisfaction X2= And Organizational Commitment Y1= Transformational Leadership Y2= Employee Performance	<b>Sampel:</b> Responden dalam penelitian ini adalah 30 orang karyawan di Pelabuhan Indonesia III <b>Pengumpulan data :</b> - Teknik yang digunakan digunakan untuk mengumpulkan data dari responden adalah kuesioner  <b>Metode Analisi:</b> - Model analisis yang digunakan adalah model persamaan struktural (SEM)	Penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh langsung yang signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi
.15.	<b>PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN</b>  Sumber: Abu Sari,	Penelitian ini membahas tentang kepemimpinan, kompensasi, motivasi, dengan tujuan	X1= Kepemimpinan X2= Kompensasi X3=Motiv	<b>Sampel :</b> sampel penelitian yang digunakan adalah sebanyak 55 orang <b>Pengumpulan Data:</b> -Dengan	Hasil Penelitian : (1) Secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

	Fakhry Zamzam, Harun Syamsudin Terbit: Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sdm Vol. 1, No. 2, Desember 2020 e-ISSN: 2745-7257 (Sari Syamsudin, et al., 2020)	untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan , kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan	asi Y=Kinerja Karyawan	menggunakan teknik sensus <b>Metode Analisis:</b> - Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda dan diolah dengan SPSS versi 22.	karyawan, sedangkan kompensasi dan motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
.16.	<b>THE EFFECT OF MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE</b> Sumber: Yeti Kuswati Terbit: Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI- Journal): Humanities and Social Sciences Volume 3, No 2, May 2020 e-ISSN: 2615-1715 (Kuswati 2020)	This research is motivated by the decline of employee performance over a period of time which results in the realization of the work not fully achieving the specified targets	X= Motivation Y= Employee Performan ce	<b>Sampel:</b> The sample size was obtained as many as 82 people employee <b>Pengumpulan data</b> : sampling techniques using random sampling techniques. <b>Metode Analisis:</b> - sampling techniques using random sampling techniques.	The Result : Verification research results show that motivation is empirically proven to have a strong and positive influence on employee performance.
.17.	<b>PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DISIPLIN KERJA LINGKUNGA N KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. M ITRATANI DUA TUJUH JEMBER</b>  Sumber: Zainal Abidin Karim Budiono Terbit: Jurnal Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Business, dan Akunta Vol. 1, No. 4, Oktober 2023 (Abidin, Budiono 2023)	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara Parsial dan Simultan dari variabel Gaya Kepemimpina n, Disiplin Kerja, Lingkungan kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember	X1=Gaya Kepemimpin inan X2= Disiplin Kerja X3= Lingkunga n Kerja X4=Motiv asi Y=Kinerja Karyawan	<b>Sampel :</b> 50 responden <b>Pengumpulan Data:</b> Data yang digunakan dalam dalam penelitian ini adalah data Primer dan data Sekunder <b>Metode Analisis:</b> -metode Analisis Uji Indikator Penelitian yaitu Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik yaitu Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Multikolinearitas, Analisis Regresi	Hasil Penelitian: - Karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jeimbeir dapat disimpulkan bahwa : Lingkungan Kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. .

.18.	<b>PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.ASURANSI SINAR MAS JAKARTA</b>  Sumber: Pristanto Ria Irawan , Taryanto , Gabrielle Melanie Terbit: Jurnal Minfo Polgan Volume 12, Nomor 2, Desember 2023 e-ISSN : 2797-3298 (Irawan melanie, et al., 2023)	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Sinar Mas Jakarta (Studi Kasus di Divisi Marketing Kantor Pusat).	X= Motivasi Kerja Y= Kinerja Karyawan	<b>Sampel :</b> -metode sampling jenuh yang digunakan berjumlah 50 <b>Pengumpulan Data:</b> -teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner <b>Metode Analisis:</b> -teknik analisis data regresi linier sederhana (simple linear regression).	Hasil Penelitian: -Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
.19.	<b>PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SARANA PEMBANGUNAN PALEMBANG JAYA UNIT USAHA MINYAK DAN GAS WILAYAH PALEMBANG</b>  Sumber: M. Shalahuddin , Vanesha Rahmania , Firmansyah, Grace Twenty Agustine , Santi Oktavianti  Terbit: JMEC: Joursnal of Management, Entrepreneur and Cooperative Vol. 2 No. 1 ,Januari 2023, Hal. 1-11 e-ISSN : 2830-229x  (M. Shalahuddin et al. 2023)	Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT. Unit Usaha Migas Sarana Pengembangan Palembang Jaya untuk Wilayah Palembang	X1=Motivasi X2=Kepuasan Kerja Y=Kinerja Karyawan	<b>Sampel :</b> - responden 30 orang <b>Pengumpulan Data:</b> - teknik survei, penyebaran kuesioner dengan skala Likert. Teknik penentuan menggunakan sampling jenuh <b>Metode Analisis:</b> -Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis statistik inferensial yaitu: 1. Uji Validitas dan Reliabilitas, 2. Analisis Regresi Linier Berganda, 3. Pengujian Hipotesis dengan Uji Parsial (Uji t) dan Uji Simultan (Uji F).	Hasil Penelitian: -1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dengan korelasi positif.

.20.	<b>PENGARUH KOMUNIKASI KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM PADANG</b>  Sumber: Periaman Hura, Novi Yanti Terbit : Ekasakti matua jurnal manajemen / EMJM Vol. 1, No. 4, Oktober 2023 E-Issn: 2985-6590  (Hura dan Yanti 2023)	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Telkom Padang.	X1=Komunikasi Kerja X2=Motivasi Kerja X3=Lingkungan Kerja Y= Kinerja Karyawan	<b>Sampel :</b> -seluruh karyawan PT Telkom Padang yang berjumlah 32 orang <b>Pengumpulan Data:</b> - Metode pengumpulan data Riset Lapangan). -Teknik pengumpulan data Teknik Wawancara, Teknik Dokumentasi dan Teknik kuesioner <b>Metode Analisis:</b> -Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, dan uji hipotesis t dan f	Hasil Penelitian: (2) Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Padang. (3) Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (4)
------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## 2.2 Tinjauan Teoritis

### 2.2.1 Kinerja Karyawan

#### A. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut M. Shalahuddin, et al.,(2023) Kinerja merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari tujuan yang harus dicapai atau tugas yang harus diselesaikan dalam kurun waktu yang ditentukan. Sedangkan menurut (Liyas 2019) Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Hal ini juga berkaitan dengan produktivitas yang dihasilkan setiap karyawan terhadap pekerjaannya.

Menurut (Rina Yuniarti, et al., 2021) Kinerja karyawan adalah prestasi yang dicapai seseorang atau kelompok berdasarkan mandat dan tanggung jawabnya selaras dengan tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Itu juga mendorong semangat kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut (Jeli dan Liyas 2019) Kinerja karyawan adalah salah satu hal yang berperan sebagai faktor penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan suatu organisasi.

Kinerja individu sering dijadikan tolok ukur keberhasilan organisasi. Sebagian besar karyawan mampu bekerja di atas standar yang ditetapkan, maka peluang organisasi untuk mencapai tujuan strategis, seperti peningkatan produktivitas menjadi lebih besar. (Oktavianti 2020) menyatakan kinerja karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan

akan mendorong kemajuan pada perusahaan serta dapat mencapai sasaran dan tujuan perusahaan.

Mondi dan Noe dalam (Budiyanto dan Mochklas, 2020) mengutarakan penilaian kinerja adalah system formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang Kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari: 1. Hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang) 2. Kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya)

Menurut Agus Dwiyanto, dkk dalam (Budiyanto and Mochklas 2020) penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai misinya. Dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, maka upaya untuk memperbaiki kinerja bisa dilakukan segera terarah dan sistematis.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwasanya kinerja karyawan merujuk pada sebuah perolehan kerja yang sudah dicapai individu saat menjalankan kewenangan, tugas serta tanggungjawabnya guna memenuhi tujuan sebuah organisasi.

## **B. Faktor- Faktor Kinerja Karyawan**

Afandi 2021 (Fauji dan wijaya, 2021) menyatakan ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan, kepribadian dan minat kerja, kejelasan dan penerimaan seseorang pekerja, tingkat motivasi pekerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, disiplin kerja.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja Sedarmayanti 2017 (Nainggolan, et al. 2022) adalah :

1. Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja)
2. Pendidikan
3. Keterampilan
5. Manajemen kepemimpinan
6. Tingkat penghasilan
7. Gaji dan kesehatan
8. Jaminan sosial
9. Iklim kerja
10. Sarana dan prasarana
11. Teknologi
12. Kesempatan berprestasi

### **C. Penilaian Kinerja Karyawan**

Menurut (Muhammad Mitra, et al., 2023) ada tiga jenis perilaku utama yang membentuk kinerja disebuah tempat kerja :

1. Kinerja tugas melakukan tugas dan tanggung jawab yang dapat berupa pada produksi barang atau jasa atau tugas administratif. Ini juga mencakup sebagian besar tugas dalam deskripsi pekerjaan konvensional.
2. Citizenship (kewarnegaraan) contohnya adalah tindakan yang berkontribusi pada lingkungan psikologis organisasi, seperti membantu orang lain ketika tidak diperlukan, mendukung tujuan organisasi, memperlakukan rekan kerja dengan hormat, memberikan saran yang membangun, dan mengatakan hal-hal positif tentang tempat kerja.
3. Kontra produktivitas contohnya adalah tindakan-tindakan yang dapat merusak organisasi, seperti mencuri, merusak properti perusahaan, berperilaku agresif terhadap rekan kerja, dan mengambil absen yang dapat dihindari.

### **D. Indikator Kinerja Karyawan**

Terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu atribut individu, kemampuan untuk bekerja dan dukungan organisasi. Indikator berdasarkan John Miner dalam penelitian (Sihombing dan Batoebara 2019) yaitu :

- 1) Kualitas Kinerja
- 2) Kuantitas Kerja
- 3) Tanggung Jawab
- 4) Kerjasama
- 5) Inisiatif.
- 6) Efektivitas

Menurut Simamora 2015 dalam (Djoko Tafrihi, et al., 2021) Indikator-indikator kinerja adalah:

- 1) Kuantitas. Merupakan jumlah keluaran atau output yang harus dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- 2) Kualitas. Merupakan mutu output yang harus dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- 3) Ketepatan waktu. Merupakan kesesuaian waktu yang dihasilkan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan yang direncanakan.

- 4) Kreatifitas. Merupakan kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreatifitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
- 5) Tanggung jawab. Yaitu kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan

### **2.2.2 Komitmen Organisasi**

#### **A.Pengertian Komitmen Organisasi**

Menurut Pamungkas (2014) dalam buku Komitmen Organisasi (2023) menyebutkan komitmen organisasi merupakan identifikasi dari keterlibatan seseorang terhadap organisasi, untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. (Azis dan Anam 2019) menyatakan bahwa komitmen kerja adalah hal yang mendorong seseorang untuk mantap hati, berusaha keras, rela berkorban, dan bertanggung jawab dalam upaya mencapai tujuan pribadi maupun tujuan organisasi atau perusahaan yang telah disepakati sebelumnya.

Sedangkan Menurut Porter dan Minner dalam Kusumaputri (2015) dalam buku Komitmen organisasi Mardiana et al., (2018) sebagai keterikatan (attachment) dengan organisasi dikarakteristikkan melalui kehendak untuk tetap bertahan; identifikasi dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi; serta kesediaan untuk berusaha lebih dalam perilakunya. Menurut (Riggio 2018 dikutip dalam Diah Sari Musyrapah, et al., 2023) yang mengatakan bahwa komitmen organisasi adalah perasaan dan sikap karyawan atau pekerja terhadap keseluruhan organisasi kerja

Reber dan Reber (2019) menyatakan bahwa komitmen adalah proses interpersonal yang menyatukan kepentingan individu demi mencapai kemajuan bersama, yang menuntut adanya pengorbanan pribadi serta penerimaan konsensus, meskipun hal tersebut mungkin tidak sepenuhnya sejalan dengan keinginan pribadi masing-masing pihak. Robbins & Judge, (2018) Komitmen adalah tingkat di mana seseorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota. Hal ini mencakup identifikasi diri pekerja terhadap nilai-nilai organisasi, rasa tanggung jawab terhadap pencapaian tujuan bersama, dan loyalitas untuk terus berkontribusi dalam jangka panjang. (Rohman 2023) Menuturkan bahwa komitmen organisasi adalah kemauan untuk mengerahkan usaha ekstra untuk kepentingan organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi dalam manajemen dari suatu organisasi

pasti dituntut untuk menaikkan pertumbuhan atau kemajuan yang lebih baik dari waktu ke waktu.

(Nurandini dan Lataruva 2014) menyatakan komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Karena komitmen merupakan tekad dari pengambil keputusan dalam mencapai tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi, keterlibatan seseorang terhadap organisasi yang ditandai dengan keinginan untuk tetap menjadi anggota, keselarasan dengan nilai dan tujuan sebuah organisasi, serta kesediaan untuk berusaha keras demi pencapaian tujuan organisasi.

## **B. Faktor- Faktor Komitmen Organisasi**

Menurut Porter dan Steers dalam (Yulianto dan Martina, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik individual, meliputi usia, masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, ras serta faktor kepribadian yang dimiliki oleh pegawai.
2. Karakteristik pekerjaan, meliputi pekerjaan yang menantang, kejelasan tugas, umpan balik sebagai sarana evaluasi hasil kerja, interaksi sosial dan suasana kondusif.
3. Karakteristik struktural/karakteristik organisasi, meliputi desentralisasi dan otonomi, tanggung jawab, kualitas hubungan antara pimpinan dan pegawai serta sifat dan karakteristik pimpinan.
4. Pengalaman kerja, meliputi ketergantungan organisasi kerja, nilai pentingnya individu bagi organisasi kerja, sejauhmana harapan pegawai dapat terpenuhi oleh organisasi, sikap positif dari rekan kerja terhadap organisasi kerja, serta tipe kepemimpinan yang ada dan berkembang di dalam organisasi.

Porter,, et al dalam (Syarif 2018) komitmen mengacu pada keterikatan dan loyalitas. Ini adalah kekuatan relatif dengan identifikasi individu dari dan keterlibatan dalam sebuah organisasi tertentu. Ini terdiri dari tiga faktor:

1. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.
2. Sebuah keyakinan kuat, dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.
3. Kesiapan untuk mengerahkan upaya yang cukup besar untuk kepentingan organisasi

Menurut Dyne dab Graham dalam Priansa 2016 yang dikutip (Tampubolon dan Sagala 2020) Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi

1. Personal
  - a. Kepribadian dengan karakteristik tertentu, seperti ketelitian, sifat ekstrovert, pandangan optimis, cenderung menunjukkan tingkat komitmen yang lebih tinggi. Demikian pula, individu yang memiliki orientasi tim, mengutamakan tujuan kelompok di atas kepentingan pribadi, serta memiliki sifat altruistik atau suka membantu, cenderung lebih berkomitmen.b. Usia dan masa kerja Usia dan masa kerja berhubungan positif dengan komitmen organisasi
  - b. Tingkat pendidikan Makin tinggi semakin banyak harapan yang mungkin tidak dapat diakomodir, sehingga komitmennya lebih tinggi.
  - c. Jenis kelamin Wanita pada umumnya menghadapi tantangan lebih besar dalam mencapai kariernya, sehingga komitmennya lebih tinggi
  - d. Status perkawinan Pegawai yang sudah menikah lebih terikat dengan organisasinya
  - e. Keterlibatan kerja Tingkat keterlibatan kerja individu berhubungan positif dengan komitmen organisasi
2. Situasional
  - a. Nilai-nilai di tempat kerja merupakan elemen penting dalam membangun hubungan saling ketertarikan. Nilai seperti kualitas, inovasi, kerja sama, partisipasi, dan kepercayaan dapat mempermudah karyawan untuk berbagi dan menjalin hubungan yang erat
  - b. Keadilan organisasi Keadilan organisasi mencakup aspek-aspek seperti keadilan dalam distribusi sumber daya, keadilan dalam proses pengambilan keputusan, serta keadilan dalam menjaga hubungan antarpribadi yang dianggap wajar dan adil..
  - c. Karakteristik pekerjaan Pekerjaan yang memiliki makna mendalam, memberikan otonomi, dan menyediakan umpan balik dapat menjadi sumber motivasi intrinsik. Karakteristik spesifik komitmen dari pekerjaan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab serta rasa keterikatan terhadap organisasi.
  - d. Dukungan organisasi Dukungan organisasi berhubungan positif dengan komitmen karyawan terhadap organisasi. Hubungan ini diartikan sebagai sejauh mana karyawan merasakan bahwa organisasi, termasuk lembaga, pimpinan, dan rekan kerja, memberikan dukungan, menghargai kontribusi, serta memberikan penghormatan dan apresiasi terhadap individu dalam pekerjaan mereka.

### C. Indikator Komitmen Organisasi

Indikator Komitmen Organisasi berdasarkan perspektif Indra dan Kharis dalam penelitian (Ramadhan et al., 2024) ada 3 (tiga) aspek sebagai berikut:

- 1) Kemauan karyawan
- 2) Kesetiaan
- 3) Kebanggaan karyawan kepada sebuah organisasi

Meyer dan Allen (Fuadi 2014) dalam menyatakan bahwa komitmen orgnisasi atau loyalitas terdiri dari tiga indikator yaitu:

1. Affective Commitment, komitmen ini meliputi perasaan emosional karyawan sebagai bagian dari organisasi, rasa untuk mengidentifikasi dirinya, ketertibatannya dalam organisasi.
2. Continuance Commitment, merupakan sikap karyawan untuk mempertahankan diri pada organisasi karena membutuhkan gaji, kebutuhan - kebutuhan hidup yang lainnya.
3. Normative Commitment, merupakan sikap karyawan yang meliputi kesadaran seorang karyawan sebagai bagian dari organisasi yang harus melakukan kewajiban - kewajiban yang melekat padanya.

### **2.2.3 Kepuasan Kerja**

#### **A.Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Davis (2022) kepuasan kerja adalah kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya antara apa yang diharapkan pegawai dari pekerjaan/ kantornya. Pernyataan tersebut merujuk pada kepuasan kerja yang menggambarkan sejauh mana ekspektasi seorang pegawai terhadap pekerjaan atau lingkungannya sesuai dengan apa yang mereka rasakan atau alami secara nyata. Sedangkan Menurut Affifah dan Musadieq (2017) Kepuasan kerja termasuk faktor penting bagi karyawan dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan dan kepuasan kerja juga merupakan gambaran sikap yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan karyawan terkait pekerjaan.

Menurut (Kreitner dan Kinicki 2022) kepuasan kerja adalah respons atau emosional yang efektif terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Colcuit, et al., 2019 dalam (Roslina Nurimansjah, et al.,2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan emosional menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pengalaman kerja seseorang. Dimana penjabaran dari pernyataan tersebut bahwa kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pengalaman kerja seseorang. (Praptiessrini 2020) mengutakatakan kepuasan kerja merupakan perasaan yang menyenangkan (positif) yang dihasilkan dari penilaian karyawan terhadap pekerjaan, dan

hasil dari persepsi karyawan menilai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal-hal yang dianggap penting.

Menurut Handoko 2011 dalam (Indriyanti 2017) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang dirasa karyawan menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka selama ini. Menurut Ria dan Syarif (2018) Kepuasan kerja adalah hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu.

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan positif atau negatif yang dialami karyawan, yang berkaitan dengan pekerjaannya maupun keadaan dirinya secara keseluruhan (Fatkhur Rohman 2023). Griffin & Moorhead, 2014 yang dikutip (Ria dan Syarif 2018) menyatakan kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana orang menemukan kepuasan atau pemenuhan dalam pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan yang dihasilkan dari persepsi seseorang bahwa pekerjaan tersebut memenuhi atau memungkinkan untuk pemenuhan pentingnya nilai-nilai pekerjaan seseorang. Menurut Noe, et al., 2016 dalam (Ria dan Syarif 2018) Kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan yang menyenangkan yang dihasilkan dari persepsi seseorang bahwa pekerjaannya telah memenuhi atau memungkinkan untuk terpenuhinya nilai-nilai pekerjaan

Nuraini 2013 dalam (Abdul Darmayanti, et al., 2023), memaparkan kepuasan kerja diartikan sebagai kepuasan yang dirasakan dalam pekerjaan, yang diperoleh melalui penghargaan atas hasil kerja, penempatan yang sesuai, perlakuan yang adil, fasilitas kerja yang memadai, serta lingkungan kerja yang mendukung. Karyawan yang lebih mengutamakan kepuasan kerja cenderung memprioritaskan aspek-aspek pekerjaannya dibandingkan dengan imbalan, meskipun imbalan tetap dianggap penting. Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwasannya kepuasan kerja adalah cerminan rasa emosional yang tercapai antara karyawan dengan pekerjaannya dapat berupa perasaan positif maupun negatif. Kepuasan kerja yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi.

## **B. Faktor – Faktor Kepuasan Kerja**

Menurut Armstrong dan Taylor, 2014 (Syarif 2018) Faktor- Faktor kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Faktor motivasi intrinsik. Ini berhubungan dengan isi pekerjaan, terutama lima dimensi pekerjaan yang diidentifikasi oleh Hackman dan Oldham dalam (Armstrong & Taylor, 2014) dikutip (Ria dan Syarif 2018) berbagai keterampilan, identitas tugas, makna tugas, otonomi dan umpan balik (karakteristik pekerjaan).
2. Kualitas pengawasan
3. Keberhasilan atau kegagalan

Afandi 2018 (dalam Abdul Darmayanti, et al., 2023) menyatakan indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

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. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.
4. Pengawas, seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
5. Rekan kerja, seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

### C.Indikator Kepuasan Kerja

Indikator Kepuasan kerja menurut penelitian Fatikasari et al., (2020) indikator kepuasan kerja diantaranya yaitu: kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah:

- 1) Gaji
- 2) Pekerjaan
- 3) Promosi
- 4) Rekan Kerja
- 5) Kepuasan dengan atasan
- 6) Kondisi Kerja

Menurut (Afandi, 2018), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan, pekerjaan yang diterima sesuai dan memuaskan karyawan
2. Upah, jumlah gaji yang diterima seseorang dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan yang dikerjakan dengan adil.

3. Promosi, kemungkinan seorang karawa dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.
4. Pengawas, seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
5. Rekan kerja, seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

#### **2.2.4 Motivasi Kerja**

##### **A. Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut Hartatik (2018) dalam (Rencana, Kerja, and Karyawan 2022) bahwa motivasi kerja merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat serta antusias mencapai hasil yang optimal. Hal yang dimaksud ini adalah gejala proses mental, seperti kognitif proses mental kognitif (akal) atau afeksi (perasaan). (Khaeruman, et al.,2021) menyatakan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja.

Menurut Mathis dan Jackson sebagaimana dikutip (Tanjung dan Mardhiyah 2023) bahwa motivasi adalah hasrat di dalam seseorang yang dapat menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. (Banne, et al. 2023) memaparkan bahwa Motivasi merupakan faktor yang memengaruhi karakter seseorang. Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan, penunjang, atau kebutuhan yang mendorong seseorang untuk bersemangat dan terdorong memenuhi keinginan dalam dirinya. Hal ini memungkinkan individu untuk bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu yang dapat menghasilkan dampak positif. Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya(Yuliastanti, 2021) .

(Nainggolan et al. 2022) mengatakan motivasi (motivation) adalah suatu perasaan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas, baik yang berasal dari dalam diri maupun dari faktor eksternal. Menurut Hasibuan dikutip (Fransiska dan Tupti, 2020) Motivasi adalah upaya memberikan dorongan yang mampu meningkatkan semangat kerja seseorang, sehingga seseorang bersedia bekerja sama, bekerja secara efisien, dan menyelaraskan seluruh kemampuannya demi mencapai kepuasan

Motivasi menurut (Ramon Narwadan, et al., 2021) adalah alasan personal mengapa individu menjalankan pekerjaan sebagai sarana untuk memenuhi kebutuhan di mana ini

merupakan proses psikologis yang berlangsung dalam diri seseorang namun dapat dilihat dari arah, intensitas, dan persistensi tindakan yang dilakukan dalam pekerjaan tertentu

Herszberg, et.al. (1959) dalam (Wagiman dan Danang 2023) yakin bahwa hubungan individu dengan pekerjaannya merupakan hubungan dasar dan bahwa sikap seseorang terhadap kerja dapat sangat menentukan kesuksesan atau kegagalan individu itu. Motivasi dapat membantu pengembangan diri masing-masing karyawan, Semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin besar kemungkinan kesuksesan karyawan tersebut. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja seorang karyawan, maka akan menurunkan tingkat kesuksesannya(Erita Musyaropah et al., 2023)

Menurut teori harapan Vroom dalam (Sunyoto dan Wagiman 2023)motivasi adalah fungsi dari harapan bahwa usaha akan menghasilkan kinerja yang baik, dan bahwa kinerja yang baik akan menghasilkan hasil yang diinginkan

Motivasi sangat penting karena dengan motivasi ini diharapkan perasaan setia individu karyawan mau bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang tinggi.

### **B.Indikator Motivasi Kerja**

Indikator Motivasi Kerja menurut Mangkunegara 2016 yang dikutip (Hura et al., 2023) diantaranya yaitu:

- 1) Tanggung Jawab
- 2) Prestasi Kerja
- 3) Peluang untuk maju
- 4) Pengakuan Atas Kinerja
- 5) Pekerjaan yang menantang

Indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara 2018 dalam (Fransiska dan Tupti 2020) meliputi yaitu :

1. Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
2. Orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana akan hal tersebut.
3. Tingkat cita-cita yang tinggi, yaitu memiliki ambisi yang lebih baik.
4. Orientasi tugas / sasaran, yaitu selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas.
5. Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
6. Ketekunan, yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguh-sungguh.

- Rekan kerja yang di pilih, yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.

### C. Faktor – Faktor Motivasi kerja

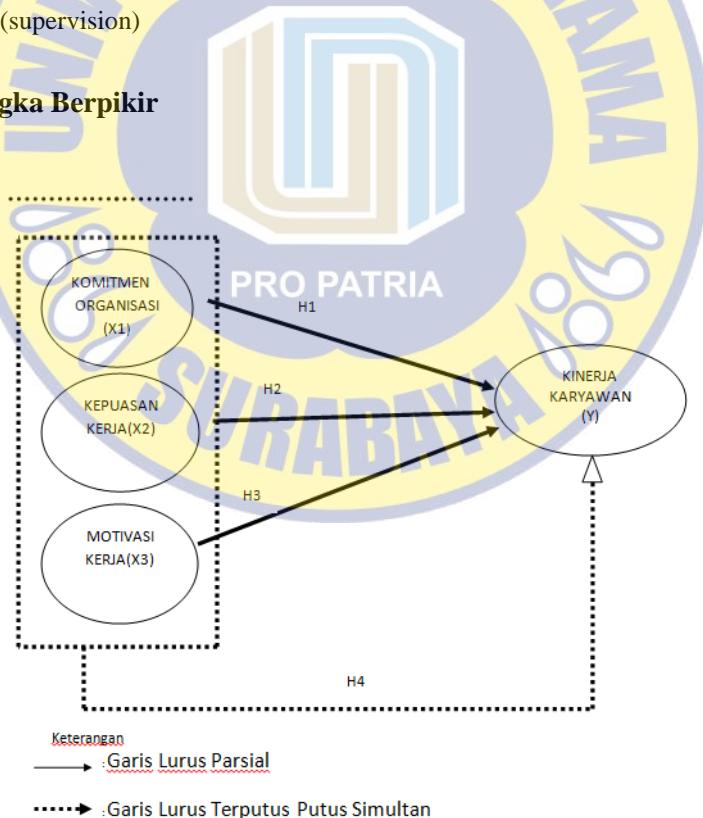
Menurut R. Hitt et al, yang dikutip dalam (Darmawan 2016) ada tiga elemen utama didalam memahami motivasi, yaitu :

- Keinginan yang kuat
- Perilaku
- Pencapaian menuju ke arah tujuan

Sukarna dalam bahwa beberapa faktor yang ada dalam motivasi sebagai berikut:

- (1) kebutuhan-kebutuhan manusia (human wants)
- (2) kebutuhan hubungan (communications)
- (3) kepemimpinan (leadership)
- (4) perangsang (respond)
- (5) supervise (supervision)

### 2.3 Kerangka Berpikir



*Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir*

## **2.4 Hipotesis**

### **2.4.1 Pengaruh Komitmen Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Kinerja (Y)**

Penelitian yang dilakukan (Yani Revaldy, et al., 2022) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian lain yang dilakukan (Putri burhanuddin, et al., 2023) bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Keluhan terhadap komitmen organisasi generasi milenial sering muncul dari manajemen perusahaan, terutama karena generasi ini dianggap memiliki tingkat keterikatan yang lebih rendah dibandingkan generasi sebelumnya. Menurut Hatwal dan Chaubal 2014 dalam (Yulianto dan Martina 2018) komitmen organisasi adalah sebuah keyakinan individu mengenai syarat dan kondisi dari perusahaan.

Sejalan dengan penelitian yang di lakukan (Putri Makmur, et al., 2015) komitmen karyawan tidak akan tumbuh dengan sendirinya, ada hubungan yang signifikan antara komitmen dan kinerja, apabila komitmen organisasi baik yang tinggi maupun yang rendah akan berdampak pada :

1. Pegawai yaitu terhadap perkembangan kinerja dan karier karyawan di organisasi
2. Organisasi yaitu pimpinan yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi, tingkat absensi berkurang.

Memperkuat pernyataan diatas, Edison et al., 2018 dalam (Tampubolon dan Sagala 2020) menyatakan faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah faktor logis, faktor lingkungan, faktor harapan, serta faktor ikatan emosional.

Diperkuat dengan penelitian sebelumnya, Penelitian yang dilakukan oleh (Yani Restiani Widjaja, et al., 2022) ditemukan bahwa Komitmen Organisasi mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan parsial. Sehingga, Komitmen Organisasi berpengaruh pada keterikatan emosional karyawan pada pekerjaannya. Dengan demikian bisa dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H1: Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### **2.4.2 Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Kepuasan kerja adalah kondisi positif yang dialami oleh karyawan di tempat kerja, di mana mereka merasa peran mereka dalam organisasi diakui, dan harapan mereka terpenuhi sesuai dengan keinginan (Irvan Veronika, et al., 2021). Penelitian yang dilakukan oleh (Irvan Veronika, et al., 2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja melalui parsial sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Kepuasan kerja (satisfaction) menggambarkan tingkat

kenyamanan seseorang terhadap apa yang telah dikerjakannya, ketika seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, hal ini secara tidak langsung dapat memberikan dampak positif pada pengembangan kariernya (Nainggolan et al. 2022).

Selaras dengan penelitian yang dilakukan (Kosim et al. 2023) bahwa hasil dari penelitian tersebut kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat diartikan kondisi emosional yang mendukung atau tidak mendukung seorang karyawan, yang terkait dengan pekerjaannya maupun keadaan pribadinya (Rohman 2023)

Diperkuat dengan penelitian sebelumnya, Penelitian yang dilakukan oleh (Irvan Renata, et al., 2021) ditemukan bahwa Kepuasan Kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan parsial. Sehingga, Kepuasan Kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian bisa dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H2: Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### **2.4.3 Pengaruh Motivasi Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para pegawai agar mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan instansi secara baik, untuk lebih jelasnya berikut ini pengertian motivasi menurut para ahli (Fransiska dan Tupti 2020). Menurut Siagian 2015 dikutip dalam (Fransiska and Tupti 2020), yang dimaksud dengan motivasi kerja pegawai adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi memiliki keinginan dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelesaikan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan oleh instansi sebelumnya. Motivasi kerja merujuk pada upaya yang dilakukan individu atau karyawan untuk mencapai tujuan dalam pekerjaan, yang sifatnya lebih bersifat personal dan tergantung pada kebutuhan serta keinginan masing-masing (Novia Komalasari, et al., 2022). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Irawan Melanie, et al., 2023) bahwa motivasi berpengaruh sangat besar terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan (Hura dan Yanti 2023) menyatakan bahwa motivasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Diperkuat dengan penelitian sebelumnya, Penelitian yang dilakukan (M. Shalahuddin et al. 2023) ditemukan bahwa Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian diatas mengungkapkan bahwa motivasi memiliki peran kuat dalam peningkatan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian bisa dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H3: Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### **2.4.4 Pengaruh Komitmen Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Komitmen Organisasi mencerminkan loyalitas dan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Ketika karyawan memiliki komitmen tinggi, mereka cenderung bekerja dengan dedikasi dan memberikan hasil yang optimal.

Kepuasan Kerja mengacu pada tingkat kebahagiaan atau kepuasan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan ini dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karena karyawan merasa dihargai dan nyaman.

Motivasi Kerja adalah dorongan yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan kerja mereka. Motivasi yang tinggi akan menciptakan semangat dan inisiatif dalam menyelesaikan tugas.

Dalam penelitian yang dilakukan (didan ramadhan 2024) menunjukkan bahwa Komitmen organoisisasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan.

H4: Komitmen Organisasi Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikasn secara secara simultan atas kinerja karyawan