

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Prestasi Kerja

2.1.1.1. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dari sudut prilakunya dan tanggung jawab terhadap tugasnya dalam pekerjaan itu. Hal yang penting dalam perusahaan adalah meningkatkan prestasi kerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2016:150) menyatakan bahwa prestasi kerja sebagai tingkat keahlian atau kemampuan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya dengan memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada dalam pekerjaan”.

Dharma (2018:31) mendefinisikan prestasi kerja adalah proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:67) Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan kemampuan seseorang untuk mendapatkan hasil kerja yang dicapai dengan ketentuan dan proses dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diembannya.

2.1.2.2. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2016: 105) ada manfaat penilaian Penilaian prestasi sangat penting dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan. Penilaian prestasi bersifat umpan balik bagi karyawan itu sendiri, karena untuk mencapai tujuan sistem penilaian berhubungan dengan hasil kerja karyawan. Manfaat penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut :

a. Perbaikan Prestasi Kerja. Dalam hal ini umpan balik pelaksanaan kerja

memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka.

- b. Penyesuaian-penyesuaian Kompensasi. Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan penilaian prestasi kerja membantu para pengambil keputusan untuk menentukan besarnya upah dan gaji yang sepantasnya.
- c. Keputusan-keputusan Penempatan Prestasi kerja seseorang di masa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan promosi, transfer dan demosi atau penurunan pangkat.
- d. Kebutuhan-kebutuhan pelatihan dan pengembangannya. Dengan adanya prestasi kerja yang rendah berarti memungkinkan untuk diadakan latihan guna mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan mampu untuk mengembangkan potensi karyawan yang belum sepenuhnya digali.
- e. Perencanaan dan Pengembangan Karir. Untuk meyakinkan umpan balik seseorang karyawan maka mereka harus ditunjang pengembangan diri dan karir dengan demikian dapat menjamin efektifitas perusahaan

2.1.2.3. Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Adapun faktor yang mempengaruhi prestasi kerja menurut Simanjuntak (2005: 112) sebagai berikut :

1. Kualitas dan kemampuan kerja karyawan

Kualitas dan kemampuan fisik karyawan sangat dipengaruhi oleh :

 - a. Pelatihan
 - b. Pengembangan
 - c. Etos kerja
 - d. Motivasi kerja
 - e. Sikap mental
 - f. Kemampuan fisik karyawan yang bersangkutan.
2. Sarana Pendukung

Sarana pendukung untuk peningkatan prestasi kerja karyawan ini

dapat dikelompokkan ke dalam dua golongan yaitu :

- a. Menyangkut lingkungan kerja, termasuk teknologi dan pelayanan, sarana dan peralatan yang digunakan, tingkat kesehatan kerja, serta suasana dalam lingkungan kerja itu sendiri.
- b. Menyangkut kesejahteraan karyawan, yang tercermin dalam sistem pengupahan dan jaminan sosial, serta jaminan bagi kelangsungan kerja karyawan.

2. Supra Sarana

Aktivitas perusahaan tidak bisa terlepas dari pengaruh yang terjadi di luarnya seperti :

- a. sumber-sumber alat yang digunakan,
- b. prospek pemasaran,
- c. lingkungan hidup dan lain-lain.

2.1.3.3. Indikator Prestasi Kerja

Adapun indikator prestasi kerja menurut Sutrisno (2016: 152) sebagai berikut:

1. Hasil Kerja. Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan Pekerjaan. Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif. Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah – masalah yang timbul.
4. Kecekatan Mental. Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyelesaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap. Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin Waktu dan Absensi. Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran

2.1.2. Efektifitas Kerja

2.1.2.1. Pengertian Efektifitas Kerja

Efektivitas kerja dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melakukan hal yang benar berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan atau direncanakan. Siswanto (2007: 55) menyatakan dalam bukunya “Pengantar Manajemen” bahwa efektifitas berarti melakukan pekerjaan dengan benar. Efektivitas berarti kemampuan untuk memilih target yang tepat dan sesuai. Menurut Robbins & Judge (2008: 36), efektifitas adalah pemanfaatan sumber daya organisasi secara maksimal dengan tujuan meningkatkan kinerja masing-masing entitas dalam menggunakan sumber daya tersebut. Menurut Saksono (2009: 12) bahwa efektifitas adalah seberapa besar tingkat kelekatan output (keluaran) yang dicapai dengan output yang diharapkan dari jumlah input (masukan) dalam suatu perusahaan atau seseorang. Kata efektifitas juga dapat di artikan sebagai usaha tertentu atau suatu tingkat keberhasilan yang dapat dicapai oleh seseorang atau suatu perusahaan. Sedarmayanti (2010) di sisi lain mendefinisikan konsep efektivitas sebagai ukuran yang memberikan gambaran seberapa baik suatu tujuan tercapai.

Hasibuan (2016: 101) menyatakan bahwa efektifitas adalah kondisi keberhasilan pekerjaan, sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Supaya peningkatkan efektivitas tenaga kerja dalam suatu organisasi berhasil, dampak struktur organisasi harus dapat menghasilkan peningkatan tenaga kerja, kualitas tenaga kerja, pemanfaatan waktu, dan kompetensi setiap karyawan. Jumlah tenaga kerja dan jumlah lapangan kerja adalah jumlah lapangan kerja yang diciptakan dalam keadaan normal. Hal ini dapat diukur dengan jumlah beban kerja dan kondisi yang dihadapi atau dialami di tempat kerja. Semua perusahaan terus berupaya untuk meningkatkan efisiensi karyawan. Oleh karena itu, perusahaan terus berupaya untuk membuat setiap karyawan memiliki etos kerja yang tinggi.

1. Kualitas Pekerjaan, kualitas kerja adalah sikap yang ditunjukkan oleh

pekerja dalam bentuk pekerjaan dalam bentuk keterampilan, ketepatan, dan relevansi tanpa mengabaikan jumlah pekerjaan yang dilakukan.

2. Penggunaan Waktu, setiap karyawan harus dapat menggunakan waktu sesegera mungkin, terutama dengan datang tepat waktu ke kantor dan berusaha menyelesaikan tugas sebaik mungkin dengan memanfaatkan waktu yang dihabiskan menggunakan jadwal kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan.
3. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia diperlukan untuk mewujudkan hasil yang diharapkan masing-masing perusahaan. Setiap karyawan harus diarahkan untuk terus meningkatkan pekerjaan mereka melalui berbagai tingkat bisnis.

Sehingga penggunaan sumber daya manusia akan lebih potensial dan lebih baik mendukung keberhasilan perusahaan.

Berdasarkan definisi menurut beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya pengertian efektifitas adalah suatu keadaan yang menunjukkan seberapa jauh suatu target yang telah dicapai oleh perusahaan, dimana target tersebut adalah kuantitas, kualitas dan waktu yang sudah ditentukan terlebih dahulu. semakin banyak target yang dapat di capai maka akan semakin efektif pula operasional kegiatan perusahaan tersebut

2.1.2.2. Tujuan Efektifitas Kerja

Menurut Sarwoto (2005: 64), tujuan efektifitas tenaga kerja "keuntungan menjadi sukses atau efektif adalah gaya yang sangat baik dan kualitas layanan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi." Menurut The Liang (2007:26), efektifitas kerja bertujuan memberikan pelayanan untuk orang lain dan organisasi yang menggunakan produk, seperti halnya organisasi menyusun tugas dan fungsi utama sehingga menciptakan program organisasi yang sesuai dengan hal tersebut. Menurut The Liang (2007:27). Efektivitas kerja memiliki empat ciri utama, antara lain:

- a. Kondisi ekonomi. Ini didasarkan pada kerangka ekonomi dan umum

di daerah-daerah tertentu.

- b. Menjamin perkembangan dan pertumbuhan industri sehingga dapat menghasilkan hasil yang spesifik.
- c. Menentukan tindakan yang spesifik bagi pemerintah.
- d. Mengikut sertakan dengan tindakan yang spesifik dan melaksanakan program untuk pemerintah

2.1.2.3. Faktor yang Mempengaruhi Efektifitas Kerja

Menurut Gibson, Donnely, dan Ivanceviech (2007:28), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi efektifitas kerja adalah:

- a. kemampuan

Kemampuan yang dimaksud adalah kemampuan karyawan itu sendiri, baik kemampuan teknis maupun kemampuan umum. Koordinasi diperlukan dalam hal ini, sebagai contoh, kemampuan supervisor untuk menginstruksikan anggota untuk mendapatkan apa yang mereka butuhkan.
- b. keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan khusus yang menangani masalah teknis tertentu di tempat kerja
- c. pengetahuan

Pengetahuan adalah keterampilan yang dikembangkan dan diperoleh melalui penelitian ilmiah.
- d. Sikap

Sikap adalah kepribadian yang tercermin dari perilaku seseorang yang memiliki sikap yang baik sehingga dapat dilakukan penyesuaian dengan baik.
- e. Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk mencapai keinginannya.
- f. Stres

Stres adalah tekanan yang ditimbulkan dari lingkungan sekitar diri manusia. Seperti jenis pekerjaan yang dikerjakan..

2.1.2.4. Indikator efektifitas kerja

Beberapa indikator efektifitas kerja menurut Kurniawan (2005: 89) yaitu sebagai berikut:

1. **Transparansi tujuan yang ingin diperoleh.**
Tujuannya karyawan tersebut memiliki tugas yang terarah untuk dapat menjangkau target serta juga tujuan perusahaan tersebut terpenuhi.
2. **Mekanisme analisa serta perumusan kebijakan yang kukuh.**
Hal ini berhubungan dengan tujuan yang ingin diraih serta juga strategi yang sudah atau telah diputuskan. Kebijakan yang dibuat harus bisa atau dapat menyambungkan tujuan itu dengan usaha pelaksanaan aktivitas atau kegiatan operasional perusahaan.
3. **Perencanaan yang mendetail.**
Rencana yang matang kemudian diperlukan untuk dapat mengambil keputusan yang akan dipilih perusahaan untuk dapat mengembangkan program di masa yang akan datang.
4. **Pembuatan program yang sesuai.**
Rencana yang telah atau sudah ditetapkan dijabarkan di dalam program agar atau supaya pegawai tersebut dapat atau bisa memiliki pedoman.
5. **Adanya sarana dan prasarana.**
Hal Ini digunakan untuk dapat menyokong program supaya dapat terlaksana dengan baik.
6. **Penerapan sistem pengawasan dan pengendalian.**
Hal tersebut dilakukan yakni sebagai upaya pengaturan serta juga pencegahan kemungkinan terjadinya penyimpangan saat program dilaksanakan sehingga kedepannya tujuan perusahaan tersebut bisa dicapai.

2.1.3. Motivasi Kerja

2.1.3.1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2016: 149), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang artinya mendorong atau memberi motivasi dengan menciptakan semangat kerja agar semua orang mau

bekerja sama, bekerja secara efisien dengan hubungan semua upaya untuk mencapai kepuasan kerja. Selanjutnya Hasibuan (2016 : 150) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah kondisi yang mendorong karyawan bisa untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap karyawan yang positif dan kondusif dapat membuat karyawan lebih bermotivasi tinggi untuk kinerja yang optimal. Menurut Robbins & Judge (2008: 222), motivasi kerja adalah kemauan berusaha keras dalam bekerja untuk menimbulkan kinerja yang lebih optimal untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan pengertian diatas, disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah keadaan dimana karyawan didorong untuk bekerja secara terarah dan bersemangat supaya bisa mencapai tujuan organisasi perusahaan. Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan prestasi kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan.

2.1.3.2. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2016: 153) tujuan-tujuan motivasi yaitu:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

2.1.3.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Winardi (2011: 169) menunjukkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan berasal dari dua faktor yaitu

faktor internal dan faktor eksternal.

- a. Faktor internal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam seorang karyawan. Meliputi persepsi tentang diri sendiri, harga diri, prestasi, harapan, kebutuhan, karakteristik pribadi, pendidikan, dan pengalaman.
- b. Faktor eksternal. Faktor eksternal adalah faktor dari luar karyawan. Faktor ini meliputi lingkungan kerja, kepemimpinan dan gaya kepemimpinan, standar pengembangan organisasi dan dorongan superior.

2.1.3.4. Indikator Motivasi Kerja

Menurut teori Hezberg yang dikutip oleh Robbins & Judge (2008: 227). Indikator motivasi kerja adalah

- a. Prestasi (*achievement*)
- b. Kemajuan (*advancement*)
- c. Pekerjaan itu sendiri (*work itself*)
- d. Pengakuan (*recognition*)
- e. Pertumbuhan (*growth*)

2.1.4. Kepuasan Kerja

2.1.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang digambarkan mencintai pekerjaannya. Sikap ini ditunjukkan dalam semangat kerja, disiplin dan prestasi dalam bekerja. Kepuasan kerja juga dapat dinyatakan sebagai keadaan emosional karyawan, di mana terdapat persinggungan antara nilai kompensasi kerja dan nilai perusahaan dimana tingkat kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan. Kepuasan kerja karyawan juga sering dianggap sebagai penentu penting perputaran karyawan.

Menurut Robbins & Judge (2008: 107) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya dilihat dari tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sebaliknya seorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap

negatif terhadap pekerjaannya dan mencari pekerjaan lain dan sebagai pihak perusahaan harus memperhatikan tingkat kepuasan kerja agar pekerjaan karyawannya berjalan dengan maksimal.

Menurut Achmad & Masyhuri (2010: 133), kepuasan kerja digunakan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, meningkatkan produktivitas, mengurangi ketidakhadiran, meningkatkan loyalitas karyawan, dan mempertahankan karyawan di perusahaan. Karyawan yang mencapai kepuasan kerja adalah mereka yang memiliki kehadiran dan perputaran kerja yang tinggi, berada dalam posisi pasif dalam serikat pekerja, dan berkinerja lebih baik dari karyawan lainnya. Pada saat yang sama, karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya juga akan berdampak pada perusahaan berupa ketidakhadiran, kehilangan pekerjaan, keterlambatan menyelesaikan pekerjaan, pengunduran diri dini, partisipasi aktif dalam serikat pekerja, dan gangguan kesehatan fisik dan mental. Karyawan.

Dari pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif yang ditunjukkan karyawan terhadap pekerjaan,

2.1.4.2. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2013: 126) faktor- faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:

- a. faktor karyawan, yaitu kondisi fisik, kemampuan, pengalaman, kecerdasan, cara berfikir, sikap kerja, latar riwayat hidup karyawan, dan kepribadian.
- b. faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, tingkatan kedudukan, jaminan, adanya kesempatan promosi jabatan, pengawasan, dan interaksi sosial.

2.1.4.3. Indikator Kepuasan Kerja

Tidak ada tolok ukur kepuasan kerja yang mutlak. Karena umumnya setiap karyawan memiliki standar yang berbeda kepuasannya (Priyono & Marnis 2008:228). Tapi setidaknya ada indikator yang digunakan untuk melihat apakah ada kepuasan kerja. Berikut adalah

indikator kepuasan kerja menurut Robbins & Judge (2008: 109) sebagai berikut:

1. Kepuasan akan pekerjaan sendiri (*satisfaction with the work itself*)
Kepuasan ini dapat dan tercapai apabila pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan memiliki tanggung jawab tinggi atas pekerjaan yang dilakukan dengan dilihat dari hasil yang telah dikerjakan seperti target tercapai atau tidak, produk yang dibuat memuaskan atau tidak;
2. Kepuasan dalam pemberian gaji (*satisfaction with pay*)
Kepuasan ini dapat dilihat dari gaji yang didapatkan oleh seorang karyawan selama periode bekerja dengan mencakup tunjangan, kebijakan penggajian, tingkat upah, dan potensi kenaikan gaji;
3. Kepuasan terhadap supervisi (*satisfaction with supervision*)
Kepuasan ini dapat dilihat dari gaya supervisor yang dimana supervisor yang memberikan perhatian pada karyawannya dan supervisor yang terbuka kepada karyawan dalam hal pekerjaan;
4. Kepuasan terhadap rekan kerja (*satisfaction with team work*)
Kepuasan ini dilihat dari hubungan dengan rekan kerja jika pekerjaan tersebut memerlukan kerja sama tim maka hubungan ini sangat penting karena eratnya hubungan dengan rekan kerja dapat mempengaruhi kualitas kerja yang dihasilkan.

2.2. Kajian Empiris

Kajian empiris adalah kajian yang diperoleh dari penelitian sebelumnya yang bertujuan untuk mendapatkan perbandingan dan acuan. Selain itu, untuk menghindari kesamaan dengan penelitian ini. Maka dalam kajian empiris ini peneliti mencatumkan penelitian terdahulu sebagai berikut:

Tabel 2.1
Kajian Empiris

No.	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel penelitian	Pendekatan, Metode dan Analisis Data	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Welinus Halawa, 2019, Pengaruh Keterampilan dan Efektifitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jefrindo Consultant	Keterampilan (X1), Efektifitas Kerja (X2), Kinerja (Y)	Kuantitatif, Analisis regresi linear berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji F, Uji t, Koefisien Determinasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Keterampilan (X1) dan Efektifitas Kerja (X2), berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Jefrindo Consultant Medan	Sama menggunakan efektifitas kerja sebagai variabel penelitian	Variabel dependen yang digunakan berbeda dan metode yang digunakan.
2	Arif Hidayatullah, Anak Agung Dwi Widyani, dan Ni Made Satya Utami	Efektifitas Kerja (X1), Semangat	Kuantitatif, Analisis regresi linear berganda, ,	Hasil menunjukkan Efektifitas Kerja, Semangat Kerja Dan	Sama menggunakan variabel	Metode yang digunakan dan variabel independen

	2021, Pengaruh Efektivitas Kerja, Semangat Kerja Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Nusantara Surya Sakti Klungkung	Kerja (X2), Kompetensi (X3) dan Prestasi Kerja (Y)	Uji Asumsi Klasik, Uji F, Uji t, Koefisien Determinasi	Kompetensi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Pt. Nusantara Surya Sakti Klungkung	efektifitas kerja dan prestasi kerja	
3	Buddy Laksamana, 2020, Pengaruh Efektivitas Kerja Dan Loyalitas Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Pt. Multi Data Palembang.	Efektifitas Kerja (X1), Loyalitas (X2), Prestasi Kerja (Y)	Kuantitatif, analisis regresi linier berganda, Uji t, Uji F, koefisien determinasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel efektifitas kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan prestasi kerja karyawan.	Sama menggunakan variabel penelitian efektifitas kerja dan prestasi kerja karyawan	Metode yang digunakan. Di penelitian ini tidak menggunakan variabel intervening sedangkan peneliti menggunakan variabel intervening
4	Dwi Retnova Siranti, Iesmail, 2019, Pengaruh Efektifitas Kerja terhadap	Efektifitas Kerja (X), Kepuasan	Kuantitatif, Analisis regresi sederhana, Uji F,	Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektifitas kerja	Sama menggunakan variabel	Variabel dependen yang berbeda dan peneliti

	Kepuasan Kerja (Studi pada PD. BPR BKK Batang)	Kerja (Y)	Uji t, Koefisien Determinasi	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.	penelitian efektifitas kerja dan kepuasan kerja karyawan	menggunakan variabel intervening
5	Yelli Hamroto, Emansia Akharia, 2020, <i>Effect Of Work On Job Satisfaction In Pt. Nesinak Industries</i>	<i>Effect Of Work (X), Job Satisfaction (Y)</i>	Kuantitatif, analisis regresi linier sederhana, Uji t, Uji F.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel efektifitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja secara parsial dan simultan.	Sama menggunakan variabel penelitian efektifitas kerja dan kepuasan kerja karyawan	Variabel dependen yang berbeda dan peneliti menggunakan variabel intervening dan metode yang digunakan
6	Wandy Zulkarnaen, Iis Dewi Fitriani, Rini Widia, 2019, <i>Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Alva</i>	Motivasi Kerja (X), Prestasi Kerja (Y)	Kuantitatif, analisis regresi linier sederhana,	Ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Pt. Alva Karya Perkasa	Sama menggunakan variabel penelitian motivasi kerja	Metode yang digunakan dan varian dalam variabel yang diangkat juga

	Karya Perkasa Bandung			Bandung	dan prestasi kerja	berbeda
7	Widya Parimita, Siti Khoiriyah, Agung Wahyu Handaru, 2018, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Tridaya Eramina Bahari	Motivasi Kerja (X1), Kompensasi (X2), Kepuasan Kerja (Y)	Kuantitatif, analisis regresi linear berganda, Uji t, Uji F, Koefisien Determinasi	Dari hasil analisis membuktikan bahwa dari masing- masing variabel berpengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.	Sama menggunakan variabel penelitian motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan	Metode yang digunakan dan varian dalam variabel yang diangkat juga berbeda
8	Endo Wijaya, Kartika, Thomas S. Kaihatu, 2019, Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya)	Motivasi Kerja (X), Kepuasan Kerja (Y)	Kuantitatif, Analisis regresi sederhana, Uji t, Uji F	Dari hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.	Sama menggunakan variabel penelitian motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan	Metode yang digunakan dan varian dalam variabel yang diangkat juga berbeda

9	Rizwan Saleem, Azeem Mahmood, Asif Mahmood, 2019, <i>Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Mobile Telecommunication Service Organizations of Pakistan</i>	<i>Motivation (X), Job Satisfaction (Y)</i>	Kuantitatif, Analisis regresi sederhana, Uji t, Uji F, Koefisien determinasi	Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan positif antara variabel dependen dan independen tetapi tidak berada pada hubungan yang kuat.	Sama menggunakan variabel penelitian motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan	Metode yang digunakan dan varian dalam variabel yang diangkat juga berbeda
10	Yanne Aldi, Febri Susanti, 2019, Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang	Stress Kerja (X1), Motivasi kerja (X2), Prestasi Kerja (Y)	Kuantitatif, analisis regresi linear berganda, Uji t, Uji F, Koefisien Determinasi	Dari hasil analisis membuktikan bahwa dari masing- masing variabel berpengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.	Sama menggunakan variabel penelitian motivasi dan kepuasan kerja serta prestasi kerja karyawan	Metode yang digunakan dan varian dalam variabel yang diangkat juga berbeda
11	Darmastuti Ariani Hamidah Nayati Utami,	Kepuasan Kerja (X1),	Kuantitatif, Analisis regresi	Dari hasil analisis membuktikan bahwa	Sama menggunakan	Variabel independennya

	<p>Heru Susilo, 2019, Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Pt. Inti Luhur Fuja Abadi (Ilufa), Pasuruan)</p>	<p>Motivasi Kerja (X2), Prestasi Kerja (Y)</p>	<p>linier berganda, Uji F, Uji t, Koefisien determinasi</p>	<p>dari masing- masing variabel berpengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.</p>	<p>variabel penelitian motivasi dan produktivitas kerja</p>	<p>yang digunakan motivasi dan kepuasan kerja sedangkan penelitian ini menggunakan motivasi sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening</p>
<p>12</p>	<p>Dwi Rafita Mukti, Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, Lilik Farida, 2019, Pengaruh Mutasi, Promosi Jabatan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kementerian Sosial</p>	<p>Mutasi (X1), Promosi Jabatan (X2), Kepuasan kerja (X3) Prestasi kerja (Y)</p>	<p>Kuantitatif, Analisis regresi linier berganda, Uji F, Uji t, Koefisien determinasi</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa secara simultan dan berpengaruh signifikan antara variabel independen terhadap dependen</p>	<p>Sama menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dan prestasi kerja sebagai variabel dependen</p>	<p>varian dalam variabel yang diangkat berbeda</p>

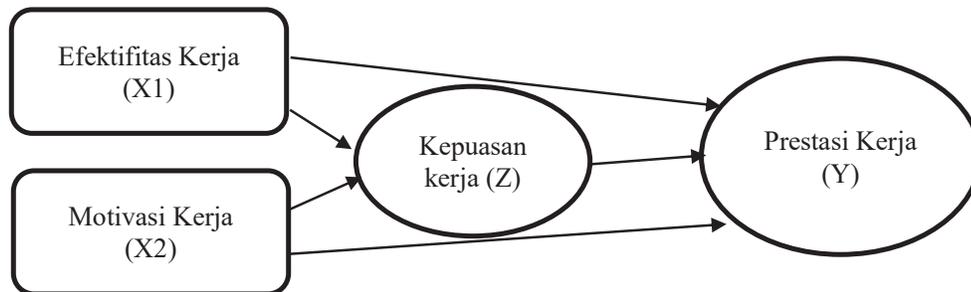
	Republik Indonesia							
13	Akbar Hidayat, 2020, Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y), Kepuasan Kerja (Z)	Kuantitatif, teknik analisis deskriptif dan analisis data dengan <i>Struktural Equation Modeling</i> (SEM)	Hasil menunjukkan kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.	Sama menggunakan motivasi kerja, dan kepuasan kerja sebagai variabel penelitian	Varian dalam variabel yang diangkat berbeda		
14	Flourin Jasmine, Sultan Agung, Fitrah Nugroho 2019, Penerapan Sistem Penilaian Kinerja Berbasis E-Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja	Penilaian Kinerja berbasis E-Kinerja (X1), Prestasi Kerja (Y), Kepuasan	Kuantitatif, analisis jalur, uji Sobel, Uji t, Uji f, Koefisien Determinasi	Hasil penelitian menunjukkan Penilaian Kinerja berbasis E-Kinerja berpengaruh signifikan positif terhadap prestasi kerja	Sama menggunakan prestasi kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel penelitian	Varian dalam variabel yang diangkat berbeda		

	<p>Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi</p>	<p>Kerja (Z)</p>		<p>melalui keputusan kerja sebagai variabel intervening.</p>		
--	---	------------------	--	--	--	--

3. Kerangka Konseptual Dan Hipotesis Penelitian

2.3.1. Kerangka Konseptual

Sugiyono (2017: 57) menyatakan bahwa kerangka konsep akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu antara variabel independen dengan variabel dependen. Kerangka konseptual merupakan abstraksi dari fenomena – fenomena yang sedang diteliti maka dari itu untuk lebih memahami variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Berdasarkan model penelitian pada gambar 2.1. Variabel bebas yang diberi simbol “X” yaitu Efektifitas Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2). Variabel antara atau variabel intervening yang diberi symbol “Z” menyebabkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat menjadi tidak langsung. Berdasarkan model penelitian pada gambar 2.1 variabel intervening yaitu Kepuasan Kerja (Z). Variabel terikat adalah variabel yang nilainya tergantung pada variabel lainnya diberikan symbol “Y”. Berdasarkan model penelitian pada gambar 2.1 variabel terikat adalah Prestasi Kerja (Y)

2.3.2. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan bersifat sementara yang masih perlu untuk dibuktikan. Menurut Sugiyono (2017: 63) yang mengemukakan bahwa hipotesis adalah jawaban yang masih bersifat sementara terhadap rumusan masalah, dimana dalam rumusan masalah yang dibentuk menjadi pertanyaan-pertanyaan penelitian, Dikatakan sementara disebabkan karena jawaban yang diberikan hanya berdasarkan teori yang relevan saja dan tidak berdasarkan fakta empiris yang diperoleh melalui pendataan.

Berdasarkan kerangka konseptual dan rumusan masalah penelitian, maka penulis membuat hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Efektifitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Jika efektifitas kerja karyawan tinggi akan meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga memicu kepuasan karyawan itu sendiri terhadap pekerjaannya (Sedarmayanti 2010). Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh Siranti (2019) dengan judul “Pengaruh Efektifitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada PD. BPR BKK Batang)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektifitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Hamroto & Akhari (2020) dengan judul “*Effect Of Work On Job Satisfaction In Pt. Nesinak Industries*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel efektifitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja secara parsial dan simultan. Pada penelitian Halawa (2019) dengan judul “Pengaruh Keterampilan dan Efektifitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jefrindo Consultant”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Keterampilan (X1) dan Efektivitas Kerja (X2), berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Jefrindo Consultant Medan. Selanjutnya pada penelitian Siranti & Iesmail (2019) dengan judul “Pengaruh Efektifitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada PD. BPR BKK Batang)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektifitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H1. Efektifitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan yang termotivasi dan kepuasannya tinggi, membentuk sebuah keadaan yang ideal, baik bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Keadaan ini dapat terjadi bila ada kesamaan antara harapan karyawan dan perusahaan dengan keadaan nyata saat ini, dimana di satu

sisi perusahaan menemukan kondisi karyawan yang dapat bekerja dengan baik dan memperoleh rangsangan yang memuaskan dari perusahaan serta mencapai tujuan perusahaan. (Hasibuan, 2016)

Beberapa studi terdahulu yang dilakukan Parimita, Khoiriyah & Handaru (2018) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Tridaya Eramina Bahari” dengan hasil menunjukkan dari masing- masing variabel berpengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pada penelitian Wijaya, Kartika, & Kaihatu (2019) dengan judul “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya)” dengan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan

Kerja. Selanjutnya pada penelitian Saleem et al (2019) dengan judul “*Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Mobile Telecommunication Service Organizations of Pakistan*”. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan positif antara variabel dependen dan independen tetapi tidak berada pada hubungan yang kuat. Maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

3. Pengaruh Efektifitas Kerja terhadap Prestasi Kerja

Peningkatan prestasi kerja yang dilaksanakan oleh perusahaan kepada karyawannya dengan cara menyempurnakan sumber daya manusia dengan cara melalui peningkatan efektifitas kerja sebagai salah satu faktor secara langsung yang bisa berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan (Sedarmayanti 2010). Kesimpulannya adalah efektifitas kerja bisa mempengaruhi peningkatan dalam prestasi kerja karyawan. Sebaliknya, jika efektifitas kerja yang rendah akan mengurangi nilai dari prestasi kerja bahkan dapat menurunkan semangat kerja mereka. Maka dari itu peningkatan kerja mereka yang terkumpul

akan meningkatkan produktivitas perusahaan dan tujuan perusahaan juga akan tercapai. demikian dari uraian tersebut bisa kita lihat bahwa efektifitas kerja berpengaruh erat terhadap peningkatan prestasi kerja.

Beberapa studi terdahulu yang dilakukan oleh Hidayatullah, Widyani, dan Utami (2021), dengan judul “Pengaruh Efektivitas Kerja, Semangat Kerja Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Nusantara Surya Sakti Klungkung” dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel efektifitas kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan prestasi kerja karyawan. Penelitian dari Laksamana (2020) dengan judul “Pengaruh Efektivitas Kerja Dan Loyalitas Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Pt. Multi Data Palembang.” dengan hasil menunjukkan variabel efektifitas kerja berpengaruh positif terhadap Prestasi kerja karyawan pada Pt. Multi Data Palembang. Maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H3. Efektifitas kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja

4. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja

Motivasi merupakan salah satu faktor yang menentukan produktivitas karyawan dalam bekerja. Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi menunjukkan kondisi yang dapat menggerakkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Dengan mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan, maka dapat disusun strategi agar prestasi kerja dapat di pertahankan, atau ditingkatkan (Hasibuan, 2016).

Beberapa studi terdahulu yang dilakukan Zulkarnaen, Fitriani, Widia (2019), dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Alva Karya Perkasa Bandung”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari variabel motivasi kerja berpengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Pada penelitian Aldi dan Susanti (2019), dengan judul “Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja

Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang”. Hasil penelitian membuktikan bahwa stress kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Pada penelitian Utami dan Susilo (2019), dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Pt. Inti Luhur Fuja Abadi (Ilufa), Pasuruan)”. Hasil menunjukkan bahwa secara simultan dan berpengaruh signifikan antara hubungan motivasi kerja terhadap prestasi kerja. Maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H4. Motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Kepuasan kerja digambarkan sebagai tanggapan yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Tanggapannya bisa berupa hal positif maupun negatif sehingga ini dapat mempengaruhi pekerjaan mereka dan berpengaruh juga terhadap prestasi kerja (Achmad & Masyhuri 2010).

Dalam penelitian yang dilakukan Utami dan Susilo (2019), dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Pt. Inti Luhur Fuja Abadi (Ilufa), Pasuruan)”. Hasil menunjukkan bahwa secara simultan dan berpengaruh signifikan antara hubungan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja. Selain itu pada penelitian Mukti, Setyanti, dan Farida, (2019), dengan judul “Pengaruh Mutasi, Promosi Jabatan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kementerian Sosial Republik Indonesia”. Hasilnya menunjukkan ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja Pegawai Kementerian Sosial Republik Indonesia. Maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H5. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja

6. Pengaruh Efektifitas Kerja terhadap Prestasi Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Efektifitas kerja memberikan arti penting bagi produktifitas kerja karyawan, karena karyawan merasa bahwa hasil mereka yang dikerjakan bernilai oleh perusahaan. Apabila kinerja yang efektif oleh karyawan sesuai maka karyawan akan merasa puas dan membangkitkan semangat kerja mereka untuk peningkatan prestasi kerjanya (Sutrisno 2016)..

Hal ini sesuai dalam penelitian Jasmine, Agung, dan Nugroho (2019), dengan judul Penerapan Sistem Penilaian Kinerja Berbasis E-Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi”. Hasil analisis menunjukkan bahwa penilaian kinerja berbasis E-kinerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja serta kepuasan kerja memediasi antara pengaruh penilaian E-Kinerja terhadap prestasi kerja. Maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H6. Efektifitas kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening

7. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Motivasi merupakan salah satu faktor yang menentukan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan meningkatkan motivasi akan dapat menggerakkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya secara optimal dan karyawan akan merasa puas. Karyawan yang termotivasi dan kepuasannya tinggi, membentuk sebuah keadaan yang ideal, baik bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri, maka dapat disusun strategi agar prestasi kerja dapat di pertahankan atau ditingkatkan (Hasibuan 2016).

Studi terdahulu yang dilakukan oleh Hidayat (2020), dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa secara simultan dan berpengaruh signifikan antara variabel independen terhadap dependen dan Kepuasan Kerja dapat memediasi (intervening) hubungan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja dan Kepuasan Kerja dapat memediasi (intervening) hubungan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja. Maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H7. Motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening

Tabel 2.2
Hipotesis Penelitian

H1	Efektifitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja
H2	Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja
H3	Efektifitas kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja
H4	Motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja
H5	Kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja
H6	Efektifitas kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening
H7	Motivas kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening