

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Motivasi

2.1.1.1 Pengertian Motivasi

(Wasiati, 2021) menyatakan bahwasanya motivasi merupakan ambisi dalam bekerja guna mencapai sebuah tujuan, yang mana ambisi tersebut mampu memberikan rangsangan serta membuat pegawai ingin menjalankan serangkaian aktivitas pekerjaan. Motivasi yaitu keadaan yang sukarela untuk membantu organisasi/perusahaan mencapai tujuannya. Hal ini mengarah pada sikap positif dan positif karyawan terhadap situasi kerja guna mencapai kinerja yang maksimal.

Selain dari pada itu, menurut Ardianti et al., 2018: 17 dalam (Kilvin & Siagian, 2020) Motivasi dapat dikatakan sebagai energi berupa dorongan yang dapat memberikan semangat dalam melakukan pekerjaan dengan baik guna mencapai tujuan perusahaan. Motivasi juga merupakan rangkaian tindakan dan penilaian yang mendorong seseorang untuk mencapai sesuatu yang istimewa menurut gagasannya sendiri. Motivasi menurut Siagian, 2018: 5 dalam (Kilvin & Siagian, 2020) dikatakan sebagai fasilitas yang disediakan dalam memberikan daya dorong dengan tujuan menumbuhkan sifat antusiasme pada saat sedang kerja, berharap mampu kerja sama, menyelesaikan tugas dengan bersungguh-sungguh, serta diselaraskan dalam seluruh upaya mereka untuk mencapai kepuasan di tempat kerja.

Menurut Robins, 2007 (Jannah et al., 2021), motivasi kerja adalah mengeluarkan upaya tingkat tinggi menuju tujuan organisasi yang dikondisikan

oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan banyak individu. Selanjutnya pengertian motivasi yang disampaikan oleh (Hadiyanto & Silvianita, 2021) motivasi adalah kekuatan yang muncul dari dalam atau luar diri seseorang yang bisa membangkitkan semangat dan kegigihan untuk mencapai suatu hal yang diinginkan.

Dari beberapa pernyataan diatas maka penulis menyimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan internal dan dorongan eksternal, dorongan internal ini maksudnya adalah dorongan yang didapat dari dalam diri seseorang sedangkan dorongan eksternal yaitu dorongan yang didapat dari luar atau pihak lain dengan tujuan untuk memberikan rasa semangat terhadap orang tersebut agar mampu menyelesaikan tugas maupun kewajiban yang diberikan dengan penuh semangat.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut (Triono et al., 2021) pada dasarnya faktor motivasi terbagi menjadi dua bagian, yaitu:

1. Faktor Intrinsik

- a. Prestasi

Prestasi merupakan capaian yang diraih dalam menjalankan tugas dan fungsinya, masing-masing atas kecakapan, usaha, dan kesempatan yang dimiliki oleh pegawai. Maka dengan melihat uraian diatas, tampak jelas bahwa motivasi memiliki peranana penting dalam meningkatkan pemenuhan kebutuhan berprestasi, dengan kata lain motivasi memiliki kaitan yang baik terhadap produktivitas kerja.

- b. Pengakuan

Pengakuan merupakan keadaan seseorang yang ingin diakui keberadaannya dan pengakuan yang diberikan oleh pimpinan di tempat mereka bekerja, baik pengakuan atas status maupun hasil kerja yang telah dicapai dengan berbagai cara seperti menyatakan keberhasilan secara langsung di tempat kerjanya, lebih baik dilakukan ketika ada orang lain, penghargaan, memberikan hadiah berupa uang tunai, medali, kenaikan gaji serta promosi.

c. Tanggung Jawab

Tanggung Jawab merupakan keadaan dimana pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai instruksi yang diterima dengan baik. Semakin tinggi jabatan seorang maka semakin besar pula tanggung jawab yang diterima. Akan tetapi dengan diberikannya tanggung jawab, maka pegawai akan terus berusaha untuk menyelesaikan tanggung jawab yang telah diterima.

d. Pengembangan Potensi Individu

Pengembangan potensi individu merupakan peluang yang dimiliki pegawai untuk maju dan berkembang dalam pekerjaannya, seperti kenaikan jabatan, promosi, dan lain-lain. Pengembangan potensi individu terutama terkait penggunaan teknologi informasi, hal tersebut disebabkan karena mereka menyadari pengembangan potensi diri sangat penting demi peningkatan kinerja.

2. Faktor Ekstrinsik

a. Gaji

Gaji merupakan suatu bentuk imbalan yang diberikan berupa uang atas hasil kerja pegawai. Dalam memberikan gaji juga perlu diperhatikan apakah sudah sesuai dengan beban kerja yang diterima pegawai atau sebaliknya tidak sesuai dengan beban kerja pegawai.

b. Kondisi Kerja

Kondisi kerja adalah kondisi tempat pegawai bekerja baik dari segi aspek fisik, psikologi, peraturan yang berlaku yang dirasakan oleh pegawai yang berdampak pada kepuasan kerja dan produktivitas pegawai. Tingkat kehadiran akan mempengaruhi dari semangat kerja pegawai, dengan adanya semangat kerja maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dengan baik.

c. Supervisi atau Atasan

Supervisi atau atasan merupakan indikator yang menekankan pada bagaimana atasan dapat memberikan arahan dan bimbingan dengan tepat kepada pegawai bawahannya sehingga pegawai dapat mengikutinya dengan baik.

2.1.1.3 Indikator Motivasi

Sebagaimana yang telah disampaikan (Wahyudi & Tupti, 2019) terdapat 5 indikator yang dapat mempengaruhi motivasi pegawai yakni:

1. Kebutuhan fisik adalah kebutuhan yang ada di dalam perusahaan yang meliputi kebutuhan karyawan terhadap gaji, pakaian kerja dan yang lainnya.
2. Kebutuhan keselamatan dan kesehatan adalah kebutuhan yang meliputi tunjangan kesehatan, kecelakaan, iklim serta kondisi kerja.

3. Kebutuhan sosial adalah kebutuhan yang meliputi relasi antara karyawan dengan atasan dan rekan kerja.
4. Kebutuhan penghargaan adalah kebutuhan akan penghargaan diri yang meliputi pengakuan, pujian, kepercayaan, kesempatan promosi, serta penghargaan.
5. Kebutuhan perwujudan diri adalah Kebutuhan yang bergantung pada keterampilan, pekerjaan yang lebih menuntut, dan menunjukkan potensi optimal untuk mencapai kemampuan, keterampilan, dan prestasi kerja.

2.1.2 Kepuasan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Sebuah badan usaha yang didirikan tentu saja memiliki sebuah tujuan yang harus dicapai. Berkenaan dengan bagaimana suatu organisasi mencapai tujuan, setiap organisasi mampu terpengaruh oleh sikap hierarki. Kegiatan yang biasa dilakukan oleh pegawai didalam instansi adalah bagaimana individu melakukan kegiatan yang berkaitan terhadap tugas maupun tanggungjawabnya dalam suatu perusahaan.

Menurut (Rosmaini & Tanjung, 2019) Kepuasan kerja adalah perasaan karyawan tentang pekerjaan dalam suatu organisasi, baik senang atau tidak puas, sebagai hasil interaksi mereka dengan lingkungan kerja dan penilaian terhadap pekerjaan mereka. Perasaan karyawan tentang pekerjaan mewakili kepribadian dan perilaku mereka. sedang bekerja.

Selanjutnya menurut Yudha 2018 dalam (Toni & Siagian, 2021), kepuasan kerja adalah sikap individu terhadap pekerjaan sebagai ketidaksetaraan antara jumlah imbalan yang diterima pekerja dengan jumlah yang mereka rasa

seharusnya mereka terima. Sedangkan menurut Adha et al., 2019 dalam (Toni & Siagian, 2021), kepuasan kerja karyawan dapat membuat pekerjaan menjadi kurang menyenangkan untuk dilakukan. Sedangkan Latief et al., 2019 dalam (Toni & Siagian, 2021), kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang mencintai dan menghargai pekerjaan yang dilakukan seseorang. Sikap ini tercermin dalam efisiensi kerja, disiplin dan semangat kerja. Kepuasan kerja dapat dinikmati di luar pekerjaan, di tempat pekerjaan, atau kombinasi keduanya.

Sedangkan menurut (Martha & Putra, 2020), kepuasan kerja adalah perasaan positif yang berasal dari penilaian pekerjaan dan pengalaman kerja seseorang. Sementara itu, Sunyoto, 2012,p.26 dalam (Susanto, 2019) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai ungkapan perasaan seseorang tentang pekerjaan. Selain itu menurut Hashibuan (Susanto, 2019) pada tahun 2014, kepuasan kerja merupakan sikap emosional berupa emosi yang diawali dengan seseorang yang menyukai dan mencintai pekerjaannya.

Dari beberapa pernyataan diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengertian kepuasan kerja merupakan perasaan emosional tiap individu apakah para pegawai merasa senang atau tidak terhadap pekerjaan yang dilakukan. Hal ini mampu memberikan dampak positif maupun negatif tergantung dengan tingkat kenyamanan para pegawai disuatu organisasi tersebut.

2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan dan Dampak Ketidak Puasan Kerja

Mangkunegara, 2016 : 120 dalam (Hakim, 2021) berpendapat yaitu terdapat 2 faktor yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1. Faktor pegawai yang berkaitan dengan kepintaran , keahlian khusus, usia, jenis kelamin, keadaan fisik, latar belakang pendidikan, pengalaman, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan yang berkaitan dengan jenis pekerjaan, struktur organisasi, jabatan , mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Sedangkan menurut Robbins & Judge, 2015 : 52 dalam Hakim (2021) Jika karyawan merasa tidak puas dalam bekerja maka akan berdampak pada:

1. Keluar, yang maksudnya adalah mengundurkan diri dari suatu perusahaan.
2. Suara, yang maksudnya adalah aktif dalam memberikan masukan.
3. Kesetiaan, yang maksudnya adalah tetap bertahan untuk memajukan perusahaan.
4. Pengabaian, yang maksudnya adalah tidak peduli seperti apa kondisi suatu perusahaan.

2.1.2.3 Indikator Kepuasan Kerja

Pengukuran indikator kepuasan kerja dalam penelitian ini menggunakan teori dari Yudha, 2018 dalam (Toni & Siagian, 2021) merumuskan indikator-indikator kepuasan kerja dalam 5 indikator yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri, faktor ini menjelaskan visi karyawan terhadap pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik, melalui pekerjaan. Karyawan memiliki kesempatan untuk belajar dan bertanggungjawab atasi kepuasan kerja mereka.

2. Atasan, fungsi kepemimpinan tidak dapat dipisahkan dari tugas pengawasan, yaitu upaya mempengaruhi kegiatan bawahan melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan oleh organisasi. Gaya kepemimpinan yang dibentuk oleh para manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang berirama dan menumbuhkan semangat karyawan untuk mencapai tujuan yang maksimal. Kebutuhan akan kepemimpinan, perhatian, dan motivasi dari pihak pimpinan dapat memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan dapat mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja mereka.
3. Teman kerja, rekan kerja yang ramah, kerjasama antar rekan kerja atau kelompok kerja merupakan sumber kepuasan kerja bagi individu karyawan. Sedangkan, kelompok kerja dapat mendukung, membimbing atau menasehati dan membantu rekan kerja. Kerja sama tim yang baik membuat pekerjaan menjadi lebih menyenangkan. Hubungan yang baik antara rekan kerja sangat berarti jika urutan kerja membutuhkan kerjasama sama tim yang tinggi. Kepuasan terutama berasal berkat dari berkurangnya stres, berkurangnya kecemasan, dan kemampuan yang lebih baik untuk beradaptasi dengan tekanan kerja.
4. Promosi, peluang promosi memiliki pengaruh yang berbeda terhadap kepuasan kerja karena perbedaan gaji dan bonus yang ditawarkan. Proses perpindahan dari satu posisi ke posisi lain (promosi) selalu diikuti dengan kewajiban, tanggung jawab, dan kekuasaan yang lebih besar dari posisi yang dipegang sebelumnya. Promosi memberikan

kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab dan status sosial, dan mempengaruhi kepuasan kerja.

5. Gaji, karyawan menginginkan sistem kompensasi dan kebijakan promosi yang terasa adil, tidak terbantahkan dan sesuai dengan harapan. Kepuasan dapat dicapai jika upah dianggap adil berdasarkan persyaratan pekerjaan, tingkat keterampilan pribadi, dan standar upah sosial.

2.1.3 Kinerja Pegawai

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan didefinisikan atas pengukuran mengenai kontribusi usaha pegawai saat melakukan tanggung jawab atau tugas yang dikerjakan. Kinerja karyawan menurut Armansyah et al., 2018: 236 dalam (Kilvin & Siagian, 2020) Adalah pencapaian tujuan bisnis dan dapat berupa hasil atau kualitas yang terukur, inovasi, efisiensi, keandalan, atau hal lain yang dibutuhkan bisnis Anda. Prestasi juga didefinisikan sebagai kinerja tugas dari pekerjaan dan kegiatan di masa depan, dan pengumpulan data tentang pencapaian misi dan keahlian untuk mencapai tujuan perusahaan Siagian, 2018: 26 dalam (Kilvin & Siagian, 2020)

Sedangkan menurut (Rahmanita et al., 2021) kinerja didefinisikan sebagai hasil dari pekerjaan pegawai selama periode yang telah ditentukan berdasarkan kebijakan perusahaan. Hasil dari serangkaian aktivitas kerja bersumber dari kualitas maupun kuantitas dari tugas yang telah berhasil dicapai, sikap disiplin pegawai terhadap kebijakan perusahaan, serta saling membantu antar pegawai satu dengan yang lain dalam suatu perusahaan. Kinerja dari pegawai bisa dinilai dengan perspektif yang berbedabeda, sehingga pada setiap individu mampu

memiliki kriteria penilaian tertentu yang didasarkan pada kriteria tanggung jawab sesuai dengan deskripsi pekerjaan dan ketentuan yang telah diberikan perusahaan.

Sedangkan Sinambela Sanjaya, 2016:5 dalam (Wasiati, 2021) mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah kemampuan pegawai untuk melakukan keterampilan tertentu. Kinerja karyawan sangat penting. Karena kinerja ini menunjukkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Selain itu, Wibowo, 2016 (Wasiati, 2021), akan melakukan pengukuran kinerja untuk melihat apakah ada penyimpangan dari rencana yang diberikan selama kinerja kinerja, atau apakah kinerja dapat dilakukan seperti yang ditetapkan, yang menyatakan perlu dilakukan. jadwal atau hasil kinerja tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Dapat disimpulkan dari pernyataan diatas bahwasanya pengertian dari kinerja adalah hasil dari serangkaian proses atau aktivitas pekerjaan yang telah dilakukan pegawai berdasarkan kemampuan sejauh mana pegawai mampu dalam mencapai sebuah target yang telah ditentukan oleh instansi. Oleh karena itu kinerja dari pegawai mampu menjadi tolak ukur sejauh mana kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab yang telah diberikan.

2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut A. Dale Timpe, 1992:31 dalam (Rosihana,2021) mengemukakan, “Faktor-faktor kinerja dapat dilihat dari faktor internal dan faktor eksternal”. yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Faktor Internal merupakan faktor yang kaitkan dengan karakter individu. Seperti, kinerja karyawan baik disebabkan karena memiliki keahlian yang baik dan memiliki jiwa pekerja keras, sedangkan seseorang dengan kinerja

yang buruk disebabkan karyawan tersebut tidak mempunyai upaya untuk memperbaiki keahliannya.

2. Faktor Eksternal merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja individu yang berasal dari lingkungan sekitar, berupa sikap, perilaku serta tindakan rekan kerja, bawahan maupun pimpinan, iklim organisasi dan fasilitas kerja.

2.1.3.3 Indikator Kinerja

Menurut Latief et al., 2019 dalam (Toni & Siagian, 2021), terdapat empat indikator yang dapat dijadikan acuan guna melakukan pengukuran kinerja terhadap karyawan perusahaan, hal ini dapat dilihat sebagai berikut:

1. Kualitas kerja yaitu sebuah keahlian pegawai guna melakukan aktivitas yang dapat dilakukan.
2. Kuantitas kerja yaitu ukuran mengenai seberapa lama pegawai mampu menyelesaikan suatu pekerjaan. Selain itu, dapat dikatakan lamanya pegawai melakukan pekerjaannya selama satu hari untuk menghasilkan produk barang ataupun jasa dalam perusahaan.
3. Prestasi kerja yaitu tolak ukur yang berkaitan dengan sejauh mana pegawai mampu menyelesaikan sesuai dengan yang ditentukan tanpa adanya kesalahan.
4. Tanggung jawab kerja yaitu aktivitas yang mengarah kepada tanggung jawab pegawai dalam menjalankan serangkaian kegiatan yang dikerjakan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

NO	Nama & Tahun Terbit	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
-----------	--------------------------------	-------------------------	----------------------	-------------------------

1	Kivlin & Siagia (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mitra Sintera Di Kota Batam	Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Berganda,	Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2	Martha & Putra (2020)	Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Padang	Analisis Regresi Berganda	Motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan dengan kinerja karyawan dilihat dari hasil pengujian uji t dimana nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel.
3	Siagian (2021)	Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Winsen Kencana Perkasa	Uji T, Uji F	Variabel kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Winsen Kencana Perkasa
4	Rahmanita., et al (2021)	Analisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan	Analisis data SEM-PLS, Uji Validitas, uji Reliabilitas	Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi mempengaruhi kinerja secara positif dan signifikan.
5	Sembiring., et al (2021)	Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap	PLS-SEM,	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai,

		Kinerja Pegawai		kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
6	Sholihin & Arida (2021)	Mediation Impact of Work Loyalty on Environment, Motivation, Compensation and Job Satisfaction on Employee Performance	Uji T, Uji F	Berdasar model persamaan regresi 1 dan 2 bahwa loyalitas mampu menjadi mediasi pengaruh lingkungan, motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
7	Wasiati (2021)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Mediasi	SPSS 23	Kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja. Disiplin Kerja dapat memediasi antara pengaruh variabel Kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja pada Kinerja.

Sumber : Data Penelitian 2021

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Pegawai

(Martha & Putra, 2020) Motivasi merupakan faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi merupakan daya dorong atau

pendorong bagi seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu dan dapat timbul dari dalam maupun dari luar individu tersebut. Munculnya motivasi positif dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sebagaimana kajian yang telah dilakukan oleh Martha & Putra terkait dengan pengaruh motivasi dengan kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Padang, diperoleh hasil pengujian yang membuktikan terdapat pengaruh secara signifikan antara motivasi dengan Kinerja Karyawan.

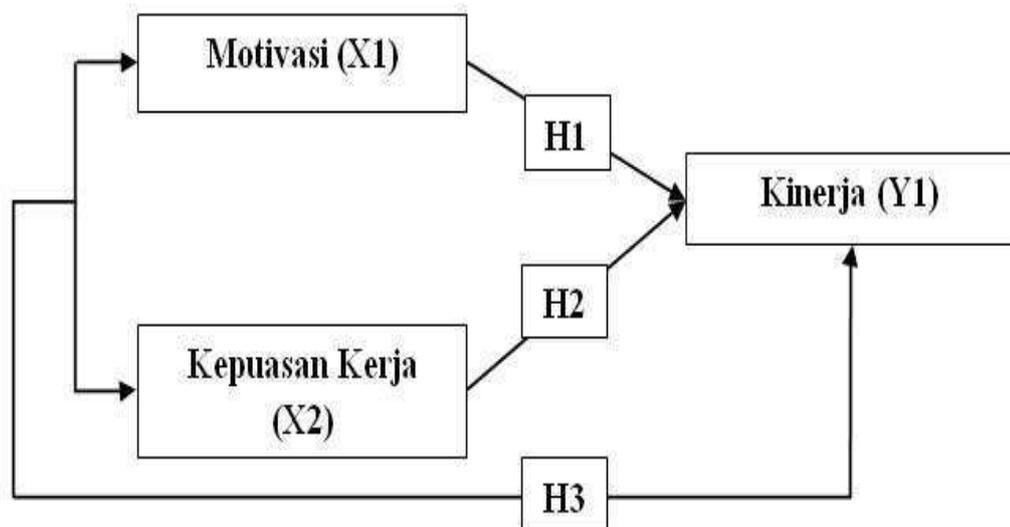
2.3.2 Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Pegawai

Selain motivasi yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai, kepuasan kerja juga memiliki kepentingan tersendiri pada serangkaian kegiatan dalam capaian hasil kerja yang baik. Hal ini dikarenakan oleh perasaan tiap individu yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai terutama dalam menyelesaikan tanggung jawab yang telah diberikan. Antar individu pada dasarnya mempunyai perbedaan tingkat kepuasan dimana bergantung kepada sistem penilaian yang berlaku untuk seluruh individu. Perasaan puas dan tidak kepuasan inilah yang mampu menjadi penggerak dalam menjalankan tugasnya dan dianggap sebagai faktor krusial karena mampu dihubungkan langsung dengan kinerja pegawai (Toni, 2021). Sebagaimana kajian yang telah dilakukan Toni terkait dengan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Winsen Kencana Perkasa, diperoleh hasil kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Winsen Kencana Perkasa.

2.3.3 Hubungan Motivasi dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Pegawai

Sebagaimana kajian yang telah dilakukan (Asmawiyah., et al 2020), diperoleh hasil dengan kesimpulan sebagai berikut: motivasi kerja dan kepuasan

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar dan dapat memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 48,96% sisanya 51,04% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar, ditunjukkan dengan nilai t-statistik $10,711 > t\text{-tabel } 1,96$. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar, ditunjukkan dengan nilai t-statistik $6,812 > t\text{-tabel } 1,96$.



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

Sumber : Data Penelitian 2022

2.4 Hipotesis

- H1 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengawas Obat dan Makanan di Batam
- H2 : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengawas Obat dan Makanan di Batam

H3 : Motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengawas Obat dan Makanan di Batam.