

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

Kinerja menurut Simamora (1995), kinerja karyawan adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan. Menurut Byars dan Rue (dalam Prasetyo Utomo, 2006), kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan..

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2006) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh pegawai. Kinerja mempengaruhi pada seberapa banyak kontribusi pegawai yang diberikan kepada organisasi. Kinerja seseorang dapat dilihat dari kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Standar kinerja tersebut ditetapkan berdasarkan kriteria pekerjaan yang diberikan organisasi untuk dikerjakan oleh pegawainya. Kinerja individual dalam kriteria pekerjaan haruslah terukur, dibandingkan dengan standar yang ada dan hasilnya harus dikomunikasikan kepada seluruh pegawai. Pengertian kinerja pegawai menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung

jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seseorang pegawai masuk dalam tingkatan kinerja tertentu. Tingkatannya dapat bermacam istilah. Kinerja pegawai dapat dikelompokkan ke dalam: tingkatan kinerja tinggi, menengah atau rendah. Dapat juga dikelompokkan melampaui target, sesuai target atau di bawah target. Berangkat dari hal-hal tersebut, kinerja dimaknai sebagai keseluruhan “unjuk kerja” dari seorang pegawai.

Kinerja seringkali diartikan sebagai pencapaian tugas, istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja (Gibson, *et al.* 2006). Menurut Armstrong dan Baron (1998), kinerja berarti perilaku dan hasil, berasal dari kata pelaku yang melakukan tindakan dan mengubahnya menjadi suatu hasil. Kinerja tidak hanya dilihat dari hasil, proses perilaku seseorang, mental dan fisik yang dipergunakan untuk melakukan tugas juga harus dinilai.

Berdasarkan beberapa pengertian kinerja tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah proses bekerja seorang PNS dalam mencapai target pelaksanaan pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya sesuai standar dan kriteria yang ditetapkan pemerintah. Sedangkan batasan pengertian kinerja pada Pegawai Negeri Sipil adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja.

Sistem penilaian kinerja PNS dilakukan secara periodik untuk menilai kinerja PNS. Tujuan penilaian kinerja ini adalah untuk :

1. Tujuan Evaluasi

Pemimpin menilai kinerja karyawan pada masa lampau yang bertujuan untuk keperluan keputusan – keputusan promosi, demosi, terminasi dan kompensasi.

2. Tujuan Pengembangan

Penilaian kinerja digunakan sebagai dasar dalam meningkatkan kinerja dan mengembangkan potensi karyawan

Penilaian kinerja merupakan bagian penting dalam proses pengembangan SDM, baik bagi organisasi maupun bagi para pegawai. Bagi organisasi atau perusahaan, hasil dari penilaian karyawan penting arti dan peranannya dalam pengambilan keputusan dalam proses pengembangan karyawan, sedangkan bagi karyawan yang bersangkutan, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik mengenai kemampuan, kekurangan, serta potensi karyawan tersebut. Hasil penilaian kinerja tersebut akan digunakan sebagai pertimbangan dalam pembinaan PNS, kenaikan pangkat, pengangkatan dalam jabatan, pendidikan dan pelatihan serta pemberian penghargaan.

Sistem penilaian kinerja Kementerian Keuangan sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011. Sistem penilaian tersebut terdiri dari 2 unsur yaitu SKP (Sasaran Kerja Pegawai) dan perilaku kerja pegawai. Sasaran Kinerja Pegawai merupakan rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang Pegawai Negeri Sipil yang disusun dan disepakati bersama antara pegawai

dengan atasan langsung pegawai. Penilaian SKP paling sedikit meliputi aspek kuantitas, kualitas, dan waktu, sesuai dengan karakteristik, sifat, dan jenis kegiatan pada masing-masing unit kerja.

Perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan-undangan, meliputi orientasi pelayanan, integritas, tanggung jawab, kerjasama, dan kepemimpinan. Penilaian kepemimpinan hanya dilakukan bagi PNS yang menduduki jabatan struktural. Penilaian perilaku kerja pegawai dilakukan melalui pengamatan oleh pejabat penilai terhadap PNS sesuai kriteria yang ditentukan. Pejabat penilai dalam melakukan penilaian perilaku kerja PNS dapat mempertimbangkan masukan dari pejabat penilai lain yang setingkat di lingkungan unit kerja masing-masing. Nilai perilaku kerja dapat diberikan paling tinggi 100 (seratus). Penilaian kinerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan.

a. Tata Cara Penilaian

Penilaian kinerja dilakukan dengan cara menggabungkan penilaian SKP dengan penilaian perilaku kerja. Bobot nilai unsur SKP adalah 60% (enam puluh persen) dan perilaku kerja pegawai adalah 40% (empat puluh persen). Penilaian kinerja dilaksanakan oleh pejabat penilai sekali dalam 1 (satu) tahun. Penilaian prestasi kerja dilakukan setiap akhir Desember pada tahun yang bersangkutan dan paling lama akhir Januari tahun

berikutnya. Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penilaian diatur dengan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara. Nilai Prestasi Kerja PNS dinyatakan dengan angka dan sebutan sebagai berikut:

- 1) Amat Baik = 91-100
- 2) Baik = 76-90
- 3) Cukup = 61-75
- 4) Sedang = 51-60
- 5) Kurang = 50 ke bawah

b. Pelaksanaan Penilaian

Hasil penilaian prestasi kerja diberikan langsung oleh pejabat penilai kepada PNS yang dinilai. PNS yang dinilai dan telah menerima hasil penilaian prestasi kerja wajib menandatangani serta mengembalikan kepada pejabat penilai paling lama 14 (empat belas) hari sejak tanggal diterimanya hasil penilaian prestasi kerja. PNS yang dinilai dan/atau pejabat penilai tidak menandatangani hasil penilaian prestasi kerja maka hasil penilaian prestasi kerja ditetapkan oleh Atasan Pejabat Penilai. Pejabat penilai wajib menyampaikan hasil penilaian prestasi kerja kepada atasan pejabat penilai paling lama 14 (empat belas) hari sejak tanggal diterimanya penilaian prestasi kerja. Hasil penilaian prestasi kerja mulai berlaku sesudah ada pengesahan dari atasan pejabat penilai. Pejabat penilai berdasarkan hasil penilaian prestasi kerja dapat memberikan rekomendasi kepada pejabat yang secara

fungsional bertanggung jawab dibidang kepegawaian sebagai bahan pembinaan terhadap PNS yang dinilai.

c. Sangsi

Sangsi diberikan kepada PNS yang tidak mencapai Sasaran Kerja yang ditetapkan sesuai PP No 53 Tahun 2010.

1) Hukuman Disiplin Sedang

Apabila pencapaian sasaran kerja pada akhir tahun hanya mencapai 25% s.d. 50% dikenai penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun, penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun, sampai penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.

2) Hukuman Disiplin Berat

Apabila pencapaian sasaran kerja pada akhir tahun kurang dari 25% dikenai penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun, pemindahan dalam rangka penurunan pangkat setingkat lebih rendah, pembebasan dari jabatan, pembehentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS, sampai pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS

2. Motivasi

Teori Maslow dalam Reksohadiprojo dan Handoko (1996), membagi kebutuhan manusia sebagai berikut :

a. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

b. Kebutuhan Rasa Aman

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

c. Kebutuhan Sosial

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

d. Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

e. Kebutuhan Aktualisasi diri

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang ngaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

Teori Maslow mengasumsikan bahwa orang berkuasa memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (fisiologis) sebelum mengarahkan perilaku memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi (perwujudan diri). Kebutuhan yang lebih rendah harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum kebutuhan yang lebih tinggi seperti perwujudan diri mulai mengembalikan perilaku seseorang. Hal yang penting dalam pemikiran Maslow ini bahwa kebutuhan yang telah dipenuhi memberi motivasi. Apabila seseorang memutuskan bahwa ia menerima uang yang cukup untuk pekerjaan dari organisasi tempat ia bekerja, maka uang tidak mempunyai daya intensitasnya lagi. Jadi bila suatu kebutuhan mencapai puncaknya, kebutuhan itu akan berhenti menjadi motivasi utama dari perilaku.

Kemudian kebutuhan kedua mendominasi, tetapi walaupun kebutuhan telah terpuaskan, kebutuhan itu masih mempengaruhi perilaku hanya intensitasnya yang lebih kecil.

Nawawi (1998) menjelaskan bahwa motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa Yunani yakni *movere* yang berarti menggerakkan (*to move*). Motivasi adalah suatu dorongan sebab seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Nawawi (1998) mengkategorikan motivasi kerja berdasarkan asal pendorong atau penggerak dari motivasi kerja tersebut, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

Dalam Sopiah (2008), David Mc Clelland mengajukan teori kebutuhan motivasi yang dipelajari, yaitu teori yang menyatakan bahwa seseorang dengan suatu kebutuhan yang kuat akan termotivasi untuk menggunakan tingkah laku yang sesuai guna memuaskan kebutuhannya. Tiga kebutuhan yang dimaksud adalah :

- a. Kebutuhan berprestasi (*n Ach*);
- b. Kebutuhan berafiliasi (*n aff*);
- c. Kebutuhan akan kekuasaan (*n Pow*).

Dalam Sukanto Reksohadi projo dan T. Hani Handoko (2000), McClelland mengemukakan bahwa seseorang dianggap mempunyai motivasi prestasi yang tinggi, apabila dia mempunyai keinginan untuk berprestasi lebih baik daripada yang lain dalam banyak situasi. McClelland memusatkan

perhatiannya ada tiga kebutuhan manusia yaitu: prestasi (need for achievement), afiliasi (need for affiliation) dan kekuasaan (need for power), karena ketiga kebutuhan ini telah terbukti merupakan unsur-unsur penting yang ikut menentukan prestasi pribadi dalam berbagai situasi kerja dan cara hidup.

Karakteristik ketiga kebutuhan itu dapat dilihat sebagai berikut:

- a. *Kebutuhan prestasi*, tercermin pada keinginan dia mengambil tugas yang dia dapat bertanggung jawab secara pribadi atas perbuatannya, dia menentukan tujuan yang wajar dengan memperhitungkan resiko-resikonya, dia ingin mendapatkan umpan balik atas perbuatannya dan dia berusaha melakukan segala sesuatu secara kreatif dan inovatif.
- b. *Kebutuhan afiliasi*, ditunjukkan dengan adanya keinginan untuk bersahabat, dimana dia lebih mementingkan aspek-aspek antara pribadi pekerjaannya, dia lebih senang bekerja bersama, senang bergaul, dia berusaha mendapat persetujuan dari orang lain, dan dia dapat melaksanakan tugas-tugasnya secara lebih efektif bila bekerja dengan orang-orang lain dalam suasana kerja sama.
- c. *Kebutuhan kekuasaan*, tercermin pada seseorang yang ingin mempunyai kekuasaan atas orang-orang lain, dia peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi suatu kelompok atau organisasi, dan memasuki organisasi yang mempunyai prestasi. Dia aktif menjalankan “policy” suatu organisasi di mana dia menjadi anggota,

dia mencoba membantu orang lain walaupun tidak diminta, dia mencoba menguasai orang lain dengan mengatur perilakunya, dan membuat orang lain terkesan padanya, serta selalu menjaga reputasi dan kedudukannya.

3. Kepuasan Kerja

Robbins (1996) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang disediakan oleh pekerjaan. Porter dalam Luthans (1995) menambahkan, "*Job satisfaction is difference between how much of something there should be and how much there is now.*" (Kepuasan kerja adalah perbedaan seberapa banyak sesuatu yang seharusnya diterima dengan seberapa banyak sesuatu yang sebenarnya ia terima).

Mathis & Jackson (2000) mengemukakan, "*Job satisfaction is a positive emotional state resulting one's job experience.*" (Kepuasan kerja merupakan pernyataan emosional yang positif yang merupakan hasil evaluasi dari pengalaman kerja).

Kesimpulannya, kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan seseorang terhadap perasaannya dengan mempertimbangkan dan menilai segala aspek yang ada di dalam pekerjaannya, sehingga timbul dalam dirinya perasaan senang terhadap situasi kerja dan rekan sekerjanya. Apa yang dirasakan oleh individu

tersebut bias positif atau negatif, tergantung dari persepsi terhadap pekerjaan yang digelutinya tersebut.

Kepuasan kerja merupakan keadaan penting yang harus dimiliki setiap pegawai yang bekerja, di mana manusia tersebut mampu berinteraksi dengan lingkungan kerjanya dan mereka akan bekerja dengan penuh gairah serta bersungguh-sungguh sehingga kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi akan meningkat.

Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang bersifat individual. Masing-masing individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Semakin banyak aspek aspek yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja. Dan sebaliknya semakin sedikit keinginan yang dapat dipenuhi, maka semakin berkurang pula tingkat kepuasan kerjanya.

Kepuasan juga mengarah pada pembentukan perilaku positif yang timbul dalam lingkungan organisasi. Pembentukan perilaku yang positif tersebut akan berdampak peningkatan kinerja para pegawai yang akan berdampak positif pula pada keberhasilan kinerja suatu organisasi. Kepuasan kerja dapat merangsang semangat kerja dan loyalitas karyawan, sebaliknya tanpa ada kepuasan kerja maka karyawan akan cepat mengalami kebosanan, tidak bersemangat dalam bekerja, dan pindah pekerjaan (Robbins, 1996).

Kepuasan kerja merupakan salah satu azas yang digunakan dalam pemeliharaan sumber daya manusia (*human resources retention*) di dalam suatu organisasi. Pengertian pemeliharaan sumber daya manusia menurut Malayu S.P. Hasibuan (2002) adalah usaha mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan, agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Kreitner dan Kinicki (2005) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Definisi ini mengandung pengertian bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal, sebaliknya seseorang dapat relative puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau beberapa aspek lainnya. Kepuasan kerja merupakan factor yang berperan terhadap kesejahteraan fisik dan mental karyawan.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya penting sebagai dasar langkah dalam penyusunan penelitian ini. Kegunaannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu serta sebagai gambaran untuk dukungan penelitian berikutnya. Ada beberapa penelitian dengan topik yang sama mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, di mana salah satu variabelnya sebagai variabel intervening yang berbeda yaitu:

1. Penelitian Ni Ketut Ayu Juli Astuti dan I Nyoman Sudharma (2012) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan (Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening) dan Kinerja Karyawan pada Hotel Bakung’s *Beach Cottages* Kuta-Bali“ Fakultas Ekonomi, Universitas Udayana, Bali. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan Hotel Bakung’s *Beach Cottages*. Populasi sekaligus sampel penelitian ini adalah semua karyawan Hotel Bakung’s *Beach Cottages* sebanyak 59 orang. Kesimpulan pada penelitian ini motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan Hotel Bakung’s *Beach Cottages*. Hal ini berarti, semakin tinggi motivasi karyawan kepada perusahaan, maka akan mendorong karyawan untuk mendapatkan prestasi. Kepuasan karyawan Hotel Bakung’s *Beach Cottages* akan meningkat. Kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan karyawan Hotel Bakung’s *Beach Cottages*. Hal ini berarti semakin sesuai kompensasi yang diberikan menurut kebutuhan hidupnya, maka kepuasan karyawan Hotel Bakung’s *Beach Cottages* akan meningkat. Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Bakung’s *Beach Cottages*. Hal ini berarti semakin termotivasi karyawan maka akan menciptakan hubungan yang kondusif antar

karyawan Hotel Bakung's *Beach Cottages* akan meningkat. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Bakung's *Beach Cottages*. Hal ini berarti kompensasi yang adil akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Bakung's *Beach Cottages*. Kepuasan yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.

2. Penelitian Novita Dwi Astuti (2013) yang berjudul Pengaruh Kepuasan dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Madu Baru Bantul Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas pada PT Madu Baru Bantul. Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas pada PT Madu Baru. Kepuasan berpengaruh tidak langsung terhadap produktivitas melalui motivasi sebagai variabel intervening pada PT Madu Baru. Kompensasi mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap produktivitas melalui motivasi sebagai variabel intervening pada PT Madu Baru Bantul Yogyakarta.
3. Penelitian Eva Kris Diana Devi (2009) yang berjudul Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel *Intervening* (Studi pada Karyawan

Outsourcing PT Semeru Karya Buana Semarang), Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang. Hasil penelitian menunjukkan, variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasional, namun variabel motivasi menunjukkan hasil yang tidak signifikan positif terhadap komitmen organisasional. Variabel kepuasan kerja dan motivasi menunjukkan pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, hubungan antara komitmen organisasional tidak signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

C. Hipotesis

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian Ni Ketut Ayu Juli Astuti dan I Nyoman Sudharma (2012) menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi dapat mendorong pegawai untuk mencapai kinerja yang sebaik-baiknya dan dapat menjadi acuan untuk meningkatkan kemampuan individu. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis pengaruh motivasi terhadap kinerja dapat dinyatakan sebagai berikut:

H₁ : Motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

H₂ : Motivasi berafiliasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

H₃ : Motivasi kekuasaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

3. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan

Penelitian Ni Ketut Ayu Juli Astuti dan I Nyoman Sudharma (2012) menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan Hotel Bakung's *Beach Cottages*. Berdasarkan uraian di atas maka Hipotesis pengaruh motivasi terhadap kepuasan dapat dinyatakan sebagai berikut :

H₄ : Motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan

H₅ : Motivasi berafiliasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan

H₆ : Motivasi kekuasaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan

4. Pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja

Penelitian Eva Kris Diana Devi (2009) variabel kepuasan kerja menunjukkan pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas maka Hipotesis pengaruh motivasi terhadap kepuasan dapat dinyatakan sebagai berikut :

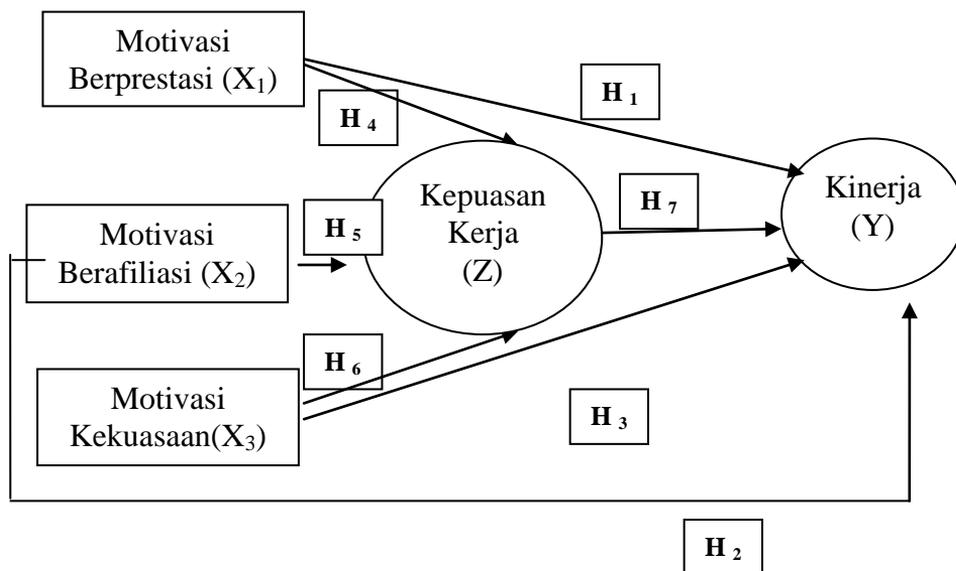
H₇ : Kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

Dalam penelitian ini penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

- H₁ : Motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Sleman.
- H₂ : Motivasi berafiliasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Sleman.
- H₃ : Motivasi kekuasaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Sleman.
- H₄ : Motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan KPP Pratama Sleman.
- H₅ : Motivasi berafiliasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan KPP Pratama Sleman.
- H₆ : Motivasi kekuasaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan KPP Pratama Sleman.
- H₇ : Kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Sleman.

D. Model Penelitian

Secara umum pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1
Model Penelitian