

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bidang strategi dari organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Beragam- macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain adanya yang menciptakan *human resources*, ada yang mengartikan sebagai *manpower management* serta ada yang menyertakan dengan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Akan tetapi, pada manajemen sumber daya manusia yang mungkin tepat adalah *human resources management* (manajemen sumber daya manusia), dengan demikian secara sederhana pengertian manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia.

Menurut Simamora dalam Sutrisno, (2017:5) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pembelian balas jasa, dan pengelola individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Sedangkan menurut Dessler (1997), Manajemen Sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seseorang manajeme, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian.

Sementara itu, Schuler, et al dalam Sutrisno (2017:6) mengartikan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan dan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia Bagi Manajer

Manajemen Sumber Daya Manusia penting bagi semua manajer, agar manajer Tidak Melakukan kesalahan- kesalahan dalam mengelola sumber daya manusia, seperti: mepekerjakan orang yang salah satu pekerjaan mengalami perputaran tenaga kerja yang tinggi, mempunyai orang yang bekerja tidak optimal, membuang-buang waktu dengan wawancara yang bertele_ tele, membuat perusahaan menghadapi tuntutan hukum karean politik pengelola SDM yang tidalk aman, pemberian gaji karyawan yang tidak adil.

2.Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Umar (1999), dalam tugasnya manajemen sumber daya manusia dapat dikelompok atas tiga fungsi yaitu :

1. Fungsi manajerial: perencanaan, perorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.
2. Fungsi operasional: pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja.
3. Fungsi ketiga: kedudukan, manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

2.1.2. Motivasi

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Sutrisno (2010:109) dalam Arif Yusuf Hamali (2018:133) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh sesorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

1. FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI

Moivasi seseorang dalam bekerja melibatkan beberapa faktor yang memengaruhinya. Menurut Gomas dalam Nurmadhani Fitri Suyuhi (2020:80) motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya yaitu hal rumit, karena motivasi melibatkan faktor-faktor dengan mengelompokan atas “faktor individual dan faktor organisasi.

Sedangkan menurut Sutrisno, (2017:116) menjelaskan faktor motivasi dibedakan menjadi dua yaitu faktor inter dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan.

a. Faktor Intern

Faktor Intern yang dapat mempengaruhi motivasi pada seseorang antara lain;

- Keinginan untuk dapat hidup
- Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek apakah halal atau haram, dan sebagainya.
- Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk bekerja.

- Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi orang mau mengeluarkan uangnya untuk memperoleh uang ia pun ia harus bekerja keras.

- Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal :

Adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

- Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini diperoleh dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

b. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor- faktor ekstern itu adalah :

- Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

- Kompensasi yang memadai

Kompesasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarga.

- Supervise yang baik

Fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

- Adanya jaminan kerja

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk untuk perusahaan, kalua yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

- Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharpjan kompesasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

- Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan.

2. TEORI-TEORI MOTIVASI

Tidak ada organisasi yang dapat berhasil tanpa tingkat komitmen dan usaha tertentu dari para anggotanya. Karena alasan itu, para manajer dan pakar manajemen selalu merumuskan teor-teori tentang motivasi. Teori motivasi dikelompokan menjadi dua aspek, yaitu teori kepuasan dan motivasi proses.

Teori Kepuasan

Teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor- faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilaku. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan dan mendorong semangat kerja. Kebutuhan dan pendorong itu adalah keinginan memenuhi kepuasan material maupun nonmaterial.

Menurut F.W. Taylor dalam Hasibuan (1999:122) F.W. Taylor memfokuskan teorinya pada anggapan bahwa Keinginan untuk pemenuhan kebutuhannya yang menyebabkan banyak orang mau bekerja keras. Dengan teori ini dapat disebutkan bahwa seseorang akan mau berbuat atau tidak berbuat didorong oleh ada atau tidak adanya imbalan yang akan diperoleh yang bersangkutan. Oleh karena itu, seorang pemimpin haruslah berusaha memberikan imbalan berbentuk materi, agar bawahannya bersedia diperintah melakukan pekerjaan yang ditentukan. Jika imbalannya, maka intensitas pekerjaan pun akan dapat dipacu. Jadi, dalam teori ini pemberian imbalan yang memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

2.1.3. Insentif

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), insentif adalah tambahan penghasilan (uang, barang, dan sebagainya) yang diberikan untuk meningkatkan gairah kerja. Insentif biasanya diberikan oleh perusahaan atau seseorang kepada karyawan di luar upah utamanya.

Istilah insentif juga merujuk kepada uang perangsang yang jumlah disesuaikan dengan prestasi dari orang tersebut, meskipun sama-sama imbalan atau tanda jasa, pemberian gaji dan insentif harus dibedakan. Gaji adalah hak pokok yang sudah bekerja pada suatu perusahaan. Sedangkan insentif adalah lebih kearah motivasi atau stimulus bagi karyawan untuk mampu meningkatkan performanya adalah bekerja.

Menurut Hasibuan (2006:18) menyatakan Insentif adalah semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan atas suatu organisasi atau perusahaan.

1. Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan utama pemberian insentif adalah meningkatkan performa seseorang dalam bekerja. Tak hanya penerimanya, insentif juga memberikan manfaat bagi pemberinya, berikut tujuan diberikan insentif :

a. Tujuan Insentif Bagi Karyawan

- Menjadi pendapatan tambahan selain gaji pokok sehingga keuangan jadi meningkat.
- Memperbaiki dan meningkatkan semangat kerja.
- Menjadi bukti nyata atas balas jasa dari kerja keras karyawan dalam bentuk bonus uang.

b. Tujuan Insentif Bagi Perusahaan

Pemberian insentif bagi pekerja dapat memberikan sejumlah keuntungan bagi perusahaan, diantaranya :

- Meningkatkan kinerja serta produktivitas dari para individu maupun kelompok di sebuah perusahaan atau organisasi.
- Memiliki sumber daya manusia yang bersaing dan berkualitas.
- Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja para pekerja yang terlihat dari absensi

2. Jenis- Jenis Insentif

Pada penerapannya , insentif memiliki beberapa jenis yang dibedakan sebagai berikut :

a. Jenis Insentif Berdasarkan Pemberiannya

Berdasarkan bentuk pemberiannya, insentif dibedakan menjadi beberapa jenis yaitu :

- Insentif finansial berbentuk bonus, komisi yang dihitung berdasarkan penjualan yang melebihi standar, pembayaran yang ditangguhkan.
- Non- finansial, misalnya hiburan, Pendidikan, latihan. Pujian, terjaminya tempat kerja, terjaminya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahanya.
- Insentif Sosial, apresiasi dan dukungan dari atasan dan rekan kerja.

b. Jenis Insentif Berdasarkan Penerimaannya

Selain jenis pemberiannya, ada insentif juga dibedakan berdasarkan penerimaannya. Adapun jenis insentif dapat dibedakan menjadi beberapa bagian, yaitu :

- Individual incentive yang diberikan kepada seorang pegawai atas kerja keras dan prestasinya di tempat kerja.
- Group Incentive yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan standar dari masing- masing grup/kelompok.
- Plant-wide incentive yang diberikan kepada semua pegawai perusahaan sesuai dengan kriteria pembayaran yang telah ditentukan perusahaan.

2.1.4. Gaya Kepemimpinan

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang kan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda- beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan, ada macam- macam pengertian mengenai kepemimpinan yang diberikan oleh para ahli. Namun pada intinya, kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Mengingat bahwa apa yang digerakan oleh seorang pemimpin bukan benda mati, tetapi manusia yang mempunyai perasaan dan akal, serta beraneka ragam jenisnya dan sifatnya.

Kepemimpinan menurut Obiwuru (2011:101) dalam Muhammad Busro (2018:216) adalah “*leadership as the individual behavior to guide a group to achieve the common target*”. Artinya, kepemimpinan adalah perilaku dari seorang individu yang memimpin untuk mengarahkan aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai Bersama.

A. FUNGSI DAN PERAN PEMIMPIN DALAM ORGANISASI

Fungsi pemimpin dalam organisasi kerap kali memiliki spesifikasi berbeda dengan bidang kerja atau organisasi lain. Perbedaan ini disebabkan oleh beberapa macam hal, antara lain: Macam organisasi, situasi sosial dalam organisasi, dan jumlah anggota kelompok.

Pemimpin dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting, tidak hanya secara internal bagi organisasi yang bersangkutan, akan tetapi juga dalam menghadapi berbagai pihak diluar organisasi yang kesemuanya dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan organisasi mencapai tujuannya. Peran tersebut dapat dikategorikan dalam tiga bentuk, yaitu yang bersifat intrapersonal, informasional, dan dalam kancah pengambilan keputusan.

B. TEORI GAYA KEPEMIMPINAN

Gaya kepemimpinan pada dasarnya dapat dilihat dari bermacam-macam sudut pandangan. Bila dilihat dari sudut perilaku pemimpin, apa yang dikemukakan oleh Tannenbaum dan Schmidt dalam Sutrisno (2017:221), perilaku pemimpin membentuk suatu kontinum dari sifat otokratik sampai demokratik. Menurut beliau, sifat ekstrem ini dipengaruhi oleh intensitas penggunaan kekuasaan oleh pemimpin dan penggunaan kebebasan oleh pengikut. Kombinasi dari kedua faktor inilah yang menentukan pada tingkat mana seorang pemimpin

Menurut Sutarto dalam Sutrisno (2018:222), pendekatan perilaku berlandaskan pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin yang ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak seorang pemimpin yang bersangkutan. Gaya bersikap dan bertindak akan tampak dari :

1. Cara memberi perintah
2. Cara memberikan tugas
3. Cara berkomunikasi
4. Cara membuat keputusan
5. Cara mendorong semangat bawahan
6. Cara memberikan bimbingan
7. Cara menegakan disiplin

8. Cara mengawasi pekerjaan bawahan
9. Cara meminta laporan Dario bawahan
10. Cara memimpin rapat
11. Cara mengur keslahan bawahan

2.1.5. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, industri, dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. bagi industri, penelitian produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya masyarakat tentukan akan menikmati hasil kapasitas maksimum dan industri serta naiknya manusia di dalam kontreks pekerjaan.

Tentang penelitian dibidang kepuasan kerja itu sendiri, ada tiga macam arah yang bisa dilihat :

1. Usaha untuk menemukan faktor- faktor yang menjadi sumber kepuasan kerja serta kondisi- kondisi yang memengerahuinya. Dengan mengetahui hal ini orang lalu dapat menciptakana kondisi- kondisi tertentu agar karyawan bisa lebih bergairah dan merasa Bahagia dalam bekrja.
 2. Usaha untuk melihat bagaimana dampak dari kepuasan kerja terhadap sikap dan tingkah laku orang terutama tingkah laku kerja. *Labour turn over*, dan sebagainya. Dengan mengetahui hal itu, orang dapat mengambil Langkah-langkah yang tepat dalam memotivasoi karyawan serta mencegah kelakuan- kelakuan yang dapat merugikan.
 3. Dalam rangka usaha mendapatkan rumusan atau definisi yang lebih tepat dan bersifat komprehensif mengenai kepuasan kerja itu sendiri.
1. Pengertian kepuasan kerja

Handoko dalam Sutrisno (2019:75), mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Menurut Robbins (2008) dalam Muhammad Busro (2018:101) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya ganjaran yang mereka Yakini seharusnya mereka terima.

2. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor -faktor itu sendiri dalam peranannya memberrikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing- masing karyawan. Faktor- faktor yang memberikan kepuasan menurut Blum dalam As'ad (2004:112) adalah :

- a. Faktor individual, meliputi umur, Kesehatan, watak, dan harapan.
- b. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerjaan, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
- c. Faktor utama dalam pekerjaan meliputi upash, pengawasan. Kegentraman kerja , kondisi dan kesepakatan untuk maju.

3. Dampak Kepuasan Dan Ketidakpuasaan Kerja

Dampak perilaku kepuasan dan ketidakpuasaan kerja telah banyak diteliti dan dikaji. Beberapa hasil penelitian tentang dampak kepuasan kerja terhadap prosduktivitas, ketidakhadiran dan keluarannya pegawai, dan dampak terhadap Kesehatan.

a. Dampak Terhadap Produktivitas

Pada mulanya orang berpendapat bahwa produktivitas dapat dinaikan dengan menaikkan kepuasan kerja. Hubungan antara produktivitas dan kepuasan kerja sangat kecil Vroom dalam Munandar (2001:81) mengatakan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh banyak faktor-faktor moderator disamping kepuasan kerja.

b. Dampak Terhadap Ketidakhadiran Dan Keluarnya Tenaga Kerja

Ketidakhadiran dan berhenti bekerja merupakan jenis jawaban -jawaban yang secara kualitatif berbeda. Ketidakhadiran lebih spontan sifatnya dan dengan demikian kurang mencermikan ketidakpuasaan kerja.

Menurut Steers dan Rhodes dalam Munandar (2001:81) mereka melihat adanya dua faktor pada perilaku hadir, yaitu motivasi untuk hadir dalam kemampuan untuk hadir. Mereka percaya bahwa motivasi untuk hadir dipengaruhi oleh kepuasan kerja dalam kombinasi dengan tekanan – tekanan internal dan eksternal untuk datang pada pekerjaan.

c. Dampak Terhadap Kesehatan

Salah satu temuan yang sangat penting dari kajian yang dilakukan oleh Kornhauser dalam Munandar (2001:81) tentang Kesehatan mental dan kepuasan kerja, ialah untuk semua tingkatan jabatan, persepsi dari tenaga kerja, persepsi dan tenaga kerja bahwa pekerjaan mereka menuntut penggunaan efektif dan kecakapan- kecakapan mereka berkaitan dengan skor Kesehatan mental yang tinggi.

4. Beberapa indikator kepuasan kerja

- a. Menyukai pekerjaannya.
- b. Mencintai pekerjaannya, dalam hal ini karyawan bukan hanya menyukai pekerjaannya, tapi karyawan juga sadar bahwa pekerjaan tersebut dengan keinginannya.
- c. Disiplin kerja, kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dan serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai- nilai ketaatan dan kepatuhan.
- d. Prestasi kerja, hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan bekerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu memiliki keterkaitan dengan penelitian yang saat ini dilakukan oleh peneliti, tetapi penelitian tersebut memiliki variabel yang berbeda seperti penggunaan variabel independent, lokasi penelitian, jumlah populasi dan sampel yang lainnya. Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kepuasan kerja dapat disajikan dibawah ini:

Cahya Aditya (2020) melakukan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja shafa Marwa group. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 42 orang dengan Teknik analisis uji regresi

linear berganda. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa 13,9% kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Shafa Marwa Group. Sedangkan uji secara parsial, variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Shafa Marwa Group.

Agustina (2018) melakukan penelitian tentang pengaruh kerja, kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Medina Berkah Indonesia. Untuk sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 30 sama dengan jumlah dalam populasi tersebut. Untuk Teknik analisis penelitian tersebut menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa 61,9% kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, kompensasi, dan gaya kepemimpinan sisanya dijelaskan oleh variabel lain. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, kompensasi, dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, dan uji parsial hanya variabel motivasi kerja, kompensasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Riyanti (2016) melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan karyawan bank tabungan negara Yogyakarta. Untuk sampel yang digunakan dalam penelitian tersebut sebanyak 160 orang dengan Teknik analisis regresi linear berganda. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa 48,3% . kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh beberapa variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Tabungan Negara Yogyakarta. Sedangkan uji parsial, variabel motivasi juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

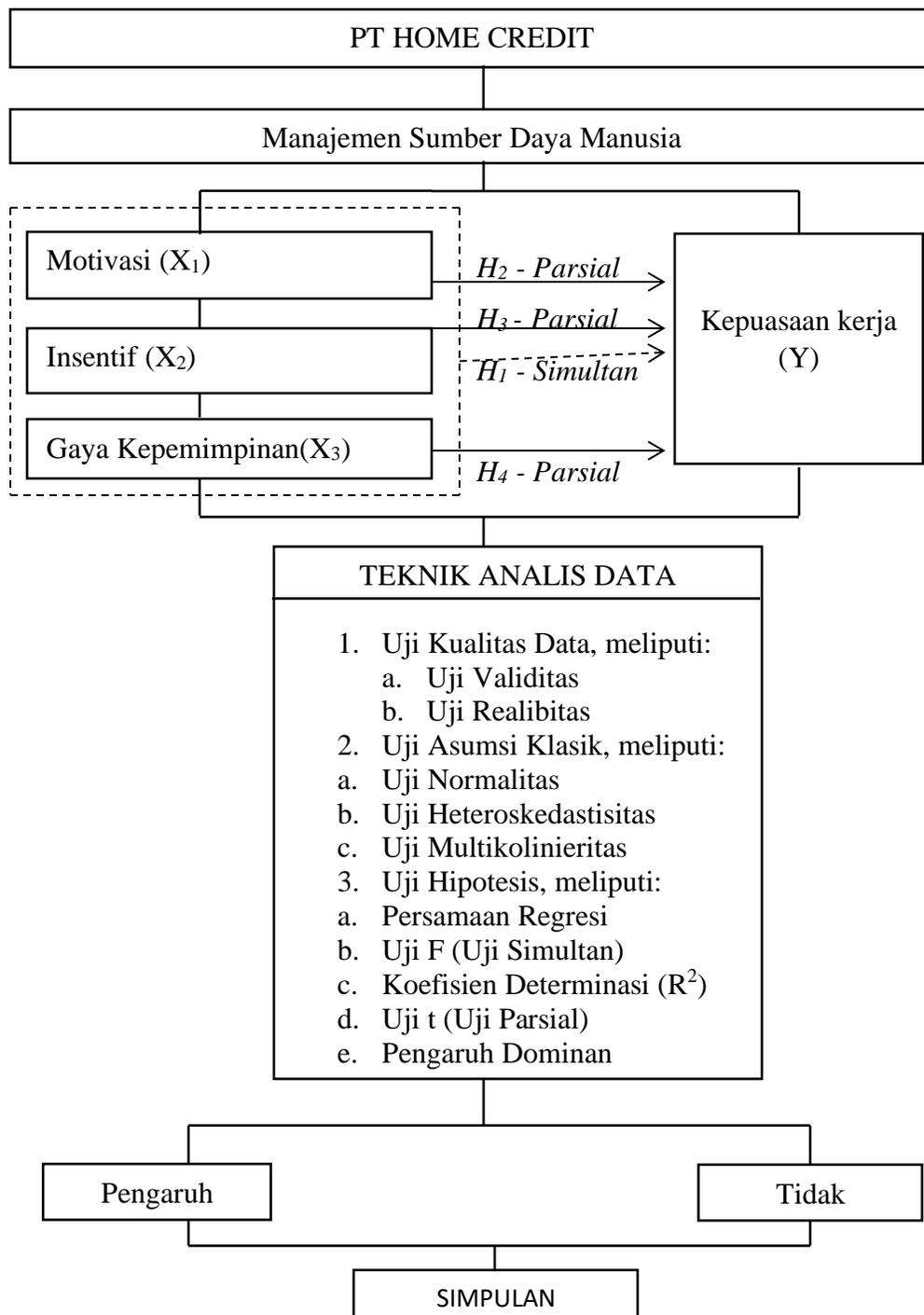
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Cahya Aditya (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpina, Motivasi, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Shafa Marwa Group	Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi	Analisi Regresi Linear Berganda	1.Koefisien Deteminasi 13,90% 2.Uji F, semua variabel X berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja 3.Uji t, semua variabel X berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
Agustina (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Medina Berkah Indonesia	Motivasi Kerja, Kompensasi, Gaya Kepemimpinan	Analisis Regresi Linear Berganda	1. Koefisien Determinasi 61,90% 2.Uji F, semua variabel X berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja 3.Uji t, semua variabel X berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
Riyanti (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan Bank Tabungan Negara Yogyakarta	Motivasi Kerja, Displin Kerja	Analisi Regresi Linear Berganda	1.Koefisien Determinasi 48,30% 2.Uji F, semua variabel X berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja . 3.Uji t, semua variabel X berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Sumber : Kampus Terkait (2022)

2.3. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual, maka dapat disusun paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber : Penulis (2022)

2.4.Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris diatas, maka penelitian mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Hipotesis

$$H_0 : \beta_i = 0,$$

Berati secara simultan Motivasi, Insentif, dan Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan PT Home credit area Bogor.

$$H_1 : \beta_i \neq 0,$$

Berati secara simultan Motivasi, Insentif, Dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan PT Home credit area Bogor

2. Hipotesis 2

$$H_0 : \beta_i = 0,$$

Berati secara parsial Motivasi, tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan PT Home Credit Area Bogor.

$$H_1 : \beta_i \neq 0,$$

Berati secara parsial Motivasi, berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Home Credit Area Bogor.

3. Hipotesis 3

$$H_0 : \beta_2 = 0,$$

Berati secara parsial insentif, tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan PT Home Credit Area Bogor

$$H_1: \beta_2 \neq 0,$$

Berati secara parsial Insentif, berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan PT Home Credit Area Bogor.

4. Hipotesis 4

$$H_0 : \beta_3 = 0,$$

Berati secara parsial Gaya Kepemimpinan , tidak berpengaruh terhadap kepuasan karyawan PT Home Credit Area Bogor.

$$H_1: \beta_3 \neq 0,$$

Berate secara parsial Gaya Kepemimpinan, berpengaruh terhadap kepuasan karyawan PT Home Credit Area Bogor