

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Pembahasan ini penulis menyertakan jurnal guna mendukung penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi pada bank jatim di Surabaya diantaranya sebagai berikut :

2.1.1 Inneke Dyan Oktaviana (2013)

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh motivasi, kepuasan atas kompensasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan bagian akuntansi pada PT. Perumnas Jawa Timur. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Populasi penelitian ini adalah karyawan bagian akuntansi pada perusahaan BUMN Perumnas. Ditinjau dari metode analisis, penelitian ini tergolong dalam penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan pengujian hipotesis dengan alat uji statistik. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini antara lain variabel dependen prestasi kerja dan variabel independen motivasi, kepuasan atas kompensasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian akuntansi yang ada di regional VI di Jawa Timur. Sampel dari penelitian ini sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Analisis data yang digunakan penelitian ini adalah uji normalitas dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan hipotesis pertama yaitu motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan bagian akuntansi pada perusahaan BUMN

Perumnas di Jawa Timur. Hasil hipotesis kedua yaitu kepuasan atas kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan bagian akuntansi pada perusahaan BUMN Perumnas di Jawa Timur. Hasil hipotesis ketiga yaitu komitmen organisasi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan bagian akuntansi pada perusahaan BUMN Perumnas di Jawa Timur.

Persamaan :

Persamaan dengan penelitian terdahulu dan penelitian sekarang adalah meneliti dengan variabel independen motivasi kerja dan variabel dependen kinerja karyawan. Metode analisis yang digunakan penelitian terdahulu dan sekarang, tergolong dalam penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan pengujian hipotesis dengan alat uji statistik.

Perbedaan :

Penelitian terdahulu menggunakan variabel independen prestasi kerja dan variabel independen motivasi, kepuasan atas kompensasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja pada perusahaan BUMN Perumnas di Jawa Timur sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel independen motivasi kerja dan kepuasan kerja, variabel dependen kinerja karyawan bagian akuntansi pada bank Jatim di Surabaya.

2.1.2 Dwija Putri, Edi Sujana, dan Nyoman Ari Surya Darmawan (2014)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kerpuasan dengan kinerja AO pada bank Swasta di Singaraja dan untuk

mengetahui pengaruh kepuasan kerja dengan kinerja AO pada bank swasta di Singaraja. Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif. Populasi dan sampel penelitian ini berjumlah 73 responden. Data pada penelitian ini dikumpulkan dengan metode kuesioner dan dianalisis dengan teknik regresi linear berganda. Hasil penelitian pertama menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. motivasi kerja karyawan perusahaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian AO pada bank swasta di Singaraja. Hasil penelitian kedua adalah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan perusahaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian AO pada bank swasta di Singaraja.

Persamaan :

Persamaan dengan penelitian terdahulu dan penelitian sekarang adalah data penelitian yang digunakan menggunakan metode kuesioner. Penelitian terdahulu dan sekarang termasuk jenis penelitian deskriptif.

Perbedaan :

Penelitian terdahulu menggunakan variabel motivasi kerja serta kepuasan kerja dan variabel independen kinerja *Account Officer* (AO) pada bank swasta di Singaraja sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel independen motivasi kerja dan kepuasan kerja, variabel dependen kinerja karyawan akuntansi pada bank Jatim di Surabaya.

2.1.3 Erlangga Kesuma Negara, Mochammad Al Musadieg dan Heru Susilo (2014)

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh Kebutuhan akan Prestasi, Kebutuhan akan Kekuasaan, dan Kebutuhan akan Afiliasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero APJ Malang, untuk menjelaskan pengaruh Kebutuhan akan Prestasi, Kebutuhan akan Kekuasaan, dan Kebutuhan akan Afiliasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero APJ Malang. Penelitian yang digunakan yaitu merupakan penelitian penjelasan atau *explanatory research*. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kebutuhan akan Prestasi, Kebutuhan akan Kekuasaan, dan Kebutuhan akan Afiliasi berpengaruh simultan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero APJ Malang. Hasil tersebut menunjukkan bahwa apabila semakin tinggi motivasi yang meliputi Kebutuhan akan Prestasi, Kebutuhan akan Kekuasaan, dan Kebutuhan akan Afiliasi maka Kinerja Karyawan juga semakin meningkat.

Persamaan : Persamaan dengan penelitian terdahulu dan penelitian sekarang adalah meneliti dengan variabel dependen kinerja karyawan dan teknik analisis menggunakan kuesioner dari kinerja karyawan .

Perbedaan : Penelitian terdahulu menggunakan variabel Kebutuhan akan Prestasi, Kebutuhan akan Kekuasaan, dan Kebutuhan akan Afiliasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN Persero APJ Malang sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel independen motivasi kerja dan

kepuasan kerja, variabel dependen kinerja karyawan bagian akuntansi pada bank Jatim di Surabaya.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Teori Maslow

Abraham Harold Maslow menyatakan bahwa manusia dimotivasi oleh berbagai kebutuhan dan keinginan ini muncul dalam urutan hirarki. Maslow mengidentifikasi dalam urutan yang semakin meningkat. Adapun kelima tingkatan tersebut adalah (Handoko, 1991: 255):

Maslow memandang kebutuhan manusia berdasarkan suatu hirarki kebutuhan dari kebutuhan yang paling rendah hingga kebutuhan yang paling tinggi. Kebutuhan pokok manusia yang diidentifikasi Maslow dalam urutan kadar pentingnya adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)
 - a) Kebutuhan pangan, sandang, papan, bebas dari rasa sakit
 - b) Contoh : ruang istirahat, air untuk minum, liburan, cuti, balas jasa.
- 2) Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan Kerja (*Safety & Security Needs*)
 - a) Perlindungan dan stabilitas
 - b) Contoh : Pengembangan karyawan, kondisi kerja yang aman, rencana - rencana senioritas, serikat kerja, tabungan, uang pesangon, jaminan pensiun, asuransi.
- 3) Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)
 - a) Cinta, persahabatan, perasaan memiliki dan diterima dalam

kelompok, kekeluargaan dan sosialisasi.

b) Contoh : kelompok-kelompok kerja formal & informal, kegiatan-kegiatan yang disponsori perusahaan, acara peringatan.

4) *Kebutuhan Penghargaan (Esteem Needs)*

a) Status atau kedudukan, kepercayaan diri, pengakuan, reputasi dan prestasi, apresiasi, kehormatan diri dan penghargaan.

b) Contoh : kekuasaan, ego, promosi, jabatan, hadiah, status.

5) *Kebutuhan Aktualisasi Diri (Self-Actualization Needs)*

a) Penggunaan potensi diri, pertumbuhan, pengembangan diri.

b) Contoh: Menyelesaikan penugasan-penugasan yang bersifat menantang, melakukan pekerjaan-pekerjaan kreatif, pengembangan ketrampilan.

2.2.2 Teori Dua Herzberg

Menurut Herzberg (Hasibuan, 1996: 108), ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu disebutnya faktor higiene (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik). Faktor higiene memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk di dalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya (faktor ekstrinsik), sedangkan faktor motivator memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk di dalamnya adalah achievement, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan, dsb (faktor intrinsik).

Herzberg (Hasibuan, 1996: 108) berdasarkan hasil penelitiannya menyatakan ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan yaitu :

1. Hal-hal yang mendorong pegawai/ karyawan adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan untuk berprestasi, bertanggungjawab, kemajuan dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semua itu.
2. Hal-hal yang mengecewakan pegawai/ karyawan adalah terutama faktor yang bersifat embel-embel saja pada pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak, gaji, tunjangan dan lain-lainnya.
3. Pegawai/ karyawan, jika peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.

Herzberg (Hasibuan, 1996: 109) menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu :

1. *Maintenance Factor* adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan kesehatan ini menurut Herzberg merupakan kebutuhan yang berlangsung terus menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Misalnya orang lapar akan makan, kemudian lapar lagi lalu makan lagi dan seterusnya. Faktor-faktor pemeliharaan ini meliputi hal-hal yang masuk dalam kelompok dissatisfiers seperti gaji,

kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan, supervisi yang menyenangkan, kendaraan dinas, rumah dinas dan macam-macam tunjangan lainnya. Hilangnya faktor pemeliharaan ini dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan dan absennya pegawai/ karyawan, bahkan dapat menyebabkan banyak pegawai/ karyawan yang keluar. Faktor-faktor pemeliharaan ini perlu mendapat perhatian yang wajar dari pimpinan, agar kepuasan dan kegairahan bekerja bawahan dapat ditingkatkan. Menurut Herzberg maintenance factors bukanlah alat motivator melainkan keharusan yang harus diberikan oleh pimpinannya kepada mereka demi kesehatan dan kepuasan 21 bawahannya, sedangkan menurut Maslow merupakan alat motivator bagi pegawai/ karyawan.

2. *Motivation Factors* *Motivation Factors* adalah faktor motivasi yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan, misalnya kursi yang empuk, ruangan yang nyaman, penempatan yang tepat dan lain sebagainya.

Hal tersebut merupakan kelompok Satisfiers, adapun yang masuk dalam kelompok satisfiers antara lain:

- a. Prestasi
- b. Pengakuan
- c. Pekerjaan itu sendiri
- d. Tanggungjawab

- e. Pengembangan potensi individu (Hasibuan, 1996: 110).

Pada dasarnya kedua teori ini sama-sama bertujuan mendapatkan alat dan cara yang terbaik dalam memotivasi semangat kerja tenaga kerja/ pegawai agar mereka mau bekerja giat untuk mencapai prestasi kerja yang optimal.

2.2.3 Motivasi Kerja

Pengertian memotivasi menurut Ernest dalam Mangkunegara (2000:94) adalah “kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja”. Sedangkan memotivasi menurut Mathis dan Jackson (2001:89) memotivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan dalam mencapai tujuan oleh karena itu memotivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan, dan itu jarang muncul dengan sia-sia”. Menurut Robbins (2009:175), teori kebutuhan yang dikemukakan Mc Clelland disebut juga teori memotivasi prestasi, menurut teori ini, ada tiga komponen yang digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu :

- 1) Kebutuhan akan Prestasi (*Achievement*) Kebutuhan akan Prestasi adalah kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.
- 2) Kebutuhan akan Kekuasaan (*Power*) Kebutuhan akan Kekuasaan adalah kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang

lain. Kebutuhan ini, menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memperdulikan perasaan orang lain. Lebih lanjut dijelaskan dalam kehidupan sehari-hari.

- 3) Kebutuhan akan Afiliasi (*Affiliation*) Kebutuhan akan Afiliasi adalah kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.

Teori motivasi dipahami agar pimpinan mampu mengidentifikasi apa yang memotivasi karyawan bekerja, hubungan perilaku kerja dengan motivasi dan mengapa karyawan berprestasi tinggi (Anwar Prabu Mangkunegara, 2005:62). Sedangkan menurut Abdullah Masmuh (2010:235) mendiskripsikan teori proses menjadi tiga kelompok teori, yaitu :

1. Teori Pengharapan Vroom (*Expectancy Theory*)

Teori ini mengatakan bahwa seseorang akan tergantung pada antisipasi hasil dari tindakannya (dapat negatif atau positif) dikalikan dengan kekuatan pengharapan orang tersebut bahwa hasil yang diperoleh akan menghasilkan sesuatu yang dia inginkan

2. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini menekankan bahwa apa yang penting dalam menentukan motivasi adalah tingkat relatif bukannya absolut dari pendapatan yang diterima seseorang dan input yang diberikan.

3. Teori Penentuan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Teori ini mengasumsikan bahwa manusia sebagai individu yang berfikir yang berusaha mencapai tujuan tertentu.

2.2.2 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempunyai peran penting dalam rangka mendukung tercapainya tujuan instansi. Kepuasan kerja memberikan sumbangan yang besar terhadap keefektifan organisasi, serta merangsang semangat kerja dan loyalitas. Menurut Windryanto (2004:80) Kepuasan kerja atau *job satisfaction* pada dasarnya merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, dan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan ini nampak pada perilaku dan sikap pegawai dalam kehidupan sehari-hari, biasanya ditunjukkan dalam hal tanggapan yang positif dalam bekerja. Perlu disadari bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang mendorong pegawai/karyawan lebih giat bekerja dan sekaligus sebagai motivasi dalam bekerja. Kepuasan kerja sering kali disamakan dengan sikap seseorang terhadap pekerjaan (Miner, 1998). Sikap tersebut diartikan sebagai tingkat perasaan positif atau negatif yang dirasakan seseorang terhadap obyek tertentu seperti tempat, benda atau orang lain. Robbins (1996) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap secara umum dan tingkat perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya. (Suwardi ; 2011)

2.2.3 Kinerja karyawan

Tjihno Windryanto, M.Si (2004 : 75) mengatakan bahwa Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam menjalankan tugas kewajibannya sebagai seorang pegawai/karyawan. Dengan demikian persoalan kinerja karyawan juga berhubungan dengan persoalan kemampuan orang untuk mengembangkan dirinya agar mampu berkarya mencapai tujuan yang dikehendaki oleh organisasi. Untuk dalam membahas keberhasilan atau kinerja seseorang perlu menetapkan suatu ukuran tertentu untuk menilai apakah organisasi itu memiliki kinerja yang tinggi atau rendah. Effendi (1997 : 56) menegaskan bahwa suatu hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh seseorang pekerja dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu. Menurut Fuad Mas'ud (2004 : 40), Kinerja adalah hasil pencapaian dari usaha yang telah dilakukan yang dapat diukur dengan indikator-indikator tertentu (kinerja individu dan kinerja organisasi). Kinerja atau performance merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan aktivitas hasil kerja, pencapaian tugas dimana istilah tugas berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja (Nelson, 1997). Sedangkan Gibson (1997) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisien dan kriteria efektifitas kerja lainnya. Menurut Ghiselli dan Brown (1955) kinerja sebagai tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan pekerjaan, dimana ukuran kesuksesan yang dicapainya tidak dapat disamakan dengan individu lain. Kinerja adalah suatu hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai seorang pekerja dalam bidang

pekerjaannya menurut kriteria tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu (*Filippo, 1984 : 14*). Organisasi pemerintah adalah sebuah organisasi yang mempunyai tujuan untuk melayani masyarakat (*public service*), mulai dari lapisan masyarakat yang paling bawah sampai dengan lapisan yang paling atas. Dalam era otonomi daerah, banyak tuntutan masyarakat tentang peningkatan pelayanan yang diberikan oleh pemerintah dapat terwujud secara memuaskan. Untuk mewujudkan keinginan tersebut tentunya peningkatan kinerja pegawai negeri sangat dibutuhkan. Semakin baik kinerja pegawai maka akan semakin baik pula pelayanan kepada masyarakat. Menurut Minner (1988) kinerja didefinisikan sebagai tingkat kebutuhan seorang individu sebagai pengharapan atas pekerjaan yang dilakukannya. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh kerjasama, kepribadian yang beraneka ragam, kepemimpinan, keselamatan, pengetahuan pekerjaan, kehadiran, kesetiaan, ketangguhan dan inisiatif, produktifitas juga sangat perlu mendapatkan perhatian dari pihak manajemen organisasi (*Filippo, 1984 : 14*).

2.2.4 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Maslow menerangkan dalam teori motivasi yang dikembangkannya bahwa manusia dapat didorong atau dimotivasi dengan berdasarkan pada kebutuhan manusia. Apabila dihubungkan dengan kinerja karyawan, karyawan dalam sebuah perusahaan dapat dimotivasi ketika perusahaan mampu memenuhi atau memastikan kebutuhan dari setiap karyawan dipenuhi.

Seseorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan. Sebaliknya para

karyawan yang memiliki motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Akibatnya kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Marjani (2005) mengemukakan bahwa ada hubungan positif antara motivasi dengan kinerja pegawai. Dalam penelitian tersebut ditemukan hasil bahwa tingginya kondisi motivasi kerja pegawai berhubungan dengan kecenderungan pencapaian tingkat kinerja pegawai yang cukup tinggi. Pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi, mereka akan berupaya untuk melakukan semaksimal mungkin tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Hasil yang sama juga juga dijelaskan oleh Putri, et.al (2014) bahwa karyawan yang termotivasi akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

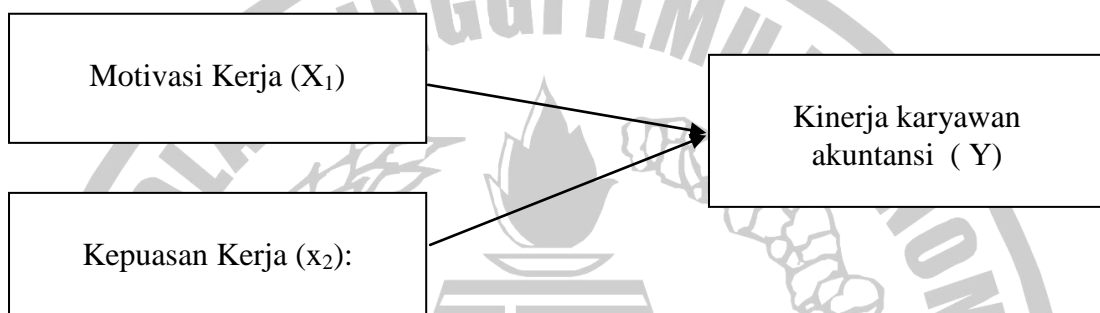
2.2.5 Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Secara teori hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja seorang karyawan dijelaskan dalam penelitian yang dilakukan oleh Putri, et.al (2014) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Hasil ini menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki kepuasan selama bekerja dalam sebuah perusahaan akan berdampak pada gairah untuk bekerja secara optimal sehingga kinerja karyawan mengalami peningkatan secara optimal. Lebih lanjut ditambahkan oleh Robbins (1996) bahwa perusahaan yang memiliki karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan mampu melakukan kegiatan operasional secara optimal bila dibandingkan perusahaan yang lebih didominasi oleh karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah.

2.3 Kerangka Pikir

Mengacu pada uraian kajian teoritis dan empiris yang telah dijelaskan maka, kerangka pikir dari penelitian ini dapat digambarkan pada Gambar 2.1 berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pikir



Mengacu pada kerangka pikir penelitian yang disajikan pada Gambar 2.1, dapat dijelaskan bahwa motivasi merupakan dorongan yang dimiliki oleh setiap individu untuk dapat bergerak pada pencapaian tujuan yang diinginkan. Dijelaskan lebih rinci oleh Mathis dan Jackson (2001:89) bahwa motivasi merupakan bentuk hasrat yang terdapat dalam diri individu sehingga mendorong individu melakukan sebuah tindakan. Dalam hal ini, tindakan yang dimaksud ialah berkaitan dengan kinerja individu dalam sebuah perusahaan, yakni Bank Jatim Surabaya.

Marjani (2005) menerangkan dalam penelitian yang telah dilakukan, bahwa karyawan atau pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi akan memiliki semangat dan energik dalam menjalankan proses kerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan secara individu, yang apabila berlangsung secara konsisten dapat berdampak pula pada kinerja perusahaan. Hal ini menjelaskan

bahwa karyawan atau pegawai yang termotivasi akan berupaya semaksimal mungkin untuk dapat berkontribusi untuk mencapai tujuan yang ditentukan oleh perusahaan.

Kinerja sendiri merupakan hasil kerja yang telah atau berhasil dicapai oleh karyawan dalam menjalankan kewajibannya sebagai karyawan sebuah perusahaan (Windryanto, 2004 : 75). Robbins (1996) menerangkan bahwa organisasi yang memiliki karyawan yang lebih puas cenderung dapat menjalankan aktivitas kerja yang lebih efektif bila dibandingkan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas.

2.4 Hipotesis

Berdasarkan pokok masalah yang telah dirumuskan dan berdasarkan tujuan penelitian serta landasan teori maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H₁ : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan akuntansi

H₂ : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan akuntansi