

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Motivasi Kerja**

Pengertian atau definisi motivasi kerja menurut para ahli yang pertama adalah definisi menurut definisi dari Imam dan Siswandi (2010), menjelaskan kata motivasi berasal dari bahasa Inggris (*motivation*) dan kata *motivation* sebenarnya berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang artinya *to move* dalam bahasa inggris, dalam bahasa indonesia berarti menggerakkan atau mendorong. Selanjutnya pengertian menurut Sutrisno (2016), motivasi kerja merupakan sebuah keadaan kejiwaan yang dapat mendorong, menggerakkan atau mengaktifkan dalam mengarahkan dan menyalurkan setiap perilaku, sikap dan tindakan seseorang dalam mencapai tujuan.

Dilanjutkan dengan pengertian motivasi kerja menurut Hasibuan (2012), mengemukakan bahwa motivasi kerja yang diberikan merupakan suatu sarana untuk bisa meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi secara keseluruhan, dan dengan adanya motivasi kerja tersebut diharapkan setiap karyawan dapat bangkit dengan keinginan untuk bisa bekerja lebih keras dan antusias dalam mencapai kinerja karyawan yang lebih baik, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan pendapat ahli tentang definisi motivasi kerja dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan sebuah dorongan yang bisa membangkitkan semangat karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih baik lagi, demi tercapainya sebuah tujuan perusahaan. Dengan adanya pemberian motivasi kepada karyawan perusahaan maka dapat meningkatkan kegairahan kerja, meningkatkan

kinerja, memperdalam kecintaan karyawan terhadap perusahaan, dan memperbesar partisipasi karyawan terhadap perusahaan serta menjadi sarana untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

### **1. Tujuan Motivasi Kerja**

Motivasi kerja bertujuan untuk memacu para karyawan agar mereka berkerja keras dan meningkatkan kinerja sehingga dapat mencapai tujuan individu mereka maupun perusahaan. Beberapa tujuan dari motivasi kerja yaitu:

- a. Dapat meningkatkan kepuasan dan moral kerja karyawan
- b. Dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c. Dapat mempertahankan kestabilan karyawan
- d. Dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan
- e. Dapat mengefektifkan pengadaan karyawan
- f. Dapat menciptakan hubungan kerja dan suasana kerja yang baik
- g. Dapat meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan
- h. Dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan
- i. Dapat mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya

### **2. Jenis-jenis Motivasi Kerja**

Motivasi kerja terbagi menjadi dua jenis, yaitu motivasi kerja positif dan juga motivasi kerja negatif yang akan diuraikan dibawah ini:

- a. Motivasi positif

Sebuah proses untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memberikan kepuasan tertentu ,seperti tambahan penghasilan, promosi jabatan, dan sebagainya.

b. Motivasi negatif

Sebuah proses untuk mempengaruhi orang lain dengan cara membuat orang tersebut tidak nyaman dan memaksakannya untuk melakukan tindakan yang tidak diinginkannya, seperti mengancam para karyawannya dengan pemecatan, pemotongan gaji atau insentif untuk melakukan pekerjaannya.

**3. Faktor-faktor Motivasi Kerja**

Motivasi setiap individu dengan individu lainnya pastilah berbeda, berikut ini adalah faktor motivasi kerja menurut Swaminathan (2015), mengemukakan bahwa terdapat 2 faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan yang akan dijelaskan dibawah adalah:

a. Faktor Internal

Motivasi internal adalah motivasi yang dipengaruhi dari dalam diri seseorang, misalnya jika seseorang ingin mendapatkan jenjang karir yang lebih tinggi, untuk mencapai hal tersebut diperlukan semangat atau dorongan dari dalam diri dengan percaya dan mengarahkan keyakinan atas dirinya untuk bisa menjadi yang terbaik atau unggul dari karyawan yang lain sehingga bisa menjadi pertimbangan perusahaan untuk bisa menaikan jenjang karirnya.

b. Faktor Eksternal

Faktor yang berasal dari luar individu, yaitu faktor yang ada disekitar lingkungan kerjanya seperti kenaikan pangkat, penghargaan diri, gaji, keadaan kerja, kebijakan perusahaan, dan lain sebagainya yang bisa membuat karyawan termotivasi jika ada dukungan dari lingkungan kerja yang kondusif, sehingga akan berdampak pada kinerja yang akan dihasilkan karyawan untuk perusahaan.

#### **4. Aspek Motivasi Kerja**

Setelah mengetahui faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan, berikut ini adalah aspek-aspek yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, seperti:

- a. Jaminan rasa aman dalam bekerja
- b. Gaji yang sesuai
- c. Lingkungan kerja yang baik
- d. Sebuah penghargaan atas pencapaian kinerja
- e. Perlakuan yang adil dari manajemen perusahaan atau organisasi
- f. Perkerjaan yang bervariasi
- g. Anggota atau rekan kerja yang baik
- h. Suatu standar pencapaian sebuah pekerjaan yang jelas
- i. Diberikan target pencapaian kinerja
- j. Rasa bangga terhadap *jobdesc* yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan

#### **5. Indikator Motivasi Kerja**

Berdasarkan penelitian Suwatno (2011), motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, harga diri, dan aktualisasi diri, maka indikator yang digunakan dalam mengukur tingkat variabel motivasi kerja pada karyawan, adalah:

- a. Kebutuhan Fisik

Ditunjukkan dengan kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan kebutuhan fisik atau tempat tinggal, bernafas dan lain sebagainya.

b. Rasa Aman

Maksud dari rasa aman disini adalah seperti kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, juga mental, psikologi, dan intelektual.

c. Sosial

Sosial artinya adalah individu atau karyawan yang merasa memiliki kebutuhan untuk diterima dengan kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan lain sebagainya.

d. Harga Diri

Harga diri disini maksudnya adalah, seorang karyawan yang ingin dihormati dan dihargai atas setiap pekerjaannya

e. Aktualisasi Diri

Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skil, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan menggunakan ide-ide, memberikan penilaian, dan kritik terhadap sesuatu

## **6. Teori Motivasi Kerja**

Secara umum teori motivasi kerja dibagi menjadi tiga pendekatan utama, diantaranya adalah teori motivator dari Herzberg, teori dari David Mc Clelland, dan teori hierki dari Maslow, semua akan dijelaskan dibawah adalah:

a. Teori Frederick Herzberg

Teori ini menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang berperan sebagai motivator terhadap pegawai, yaitu yang mampu memuaskan dan mendorong karyawan bekerja lebih baik dari:

1) *Achievement*

Demi keberhasilan para karyawannya, pemimpin harus mempelajari sifat perilaku dan pekerjaannya dengan memberikan kesempatan agar para karyawannya dapat berusaha mencapai hasil yang bagus di dalam kerjanya. Langkah selanjutnya, pemimpin harus memberi semangat pada para karyawannya sehingga mereka berhasil mengerjakan pekerjaannya.

2) *Recognition* atau pengakuan

Keberhasilan para karyawan dapat dilakukan dengan beberapa cara, antara lain adalah memberi surat penghargaan, memberi hadiah berupa uang tunai, atau memberi kenaikan gaji dan promosi jabatan untuk setiap karyawan.

3) *The Work it Self* atau Pekerjaan itu sendiri

Pemimpin harus berusaha memberikan keyakinan akan pentingnya pekerjaan yang dilakukan para karyawannya dan berusaha pula agar menhidarkan rasa jenuh atau bosan dalam pekerjaan karyawannya agar karyawannya tepat dalam pekerjaannya.

4) *Responsibilities* atau tanggung jawab

Pemimpin harus mengurangi *supervise* yang ketat terhadap para karyawannya, berikanlah waktu sendiri untuk para karyawan dalam pekerjaannya, hal itu memungkinkan dapat menerapkan prinsip partisipasi atau keterlibatan rasa tanggung jawab para karyawan di dalam pekerjaannya.

5) *Advancement* atau pengembangan

Pengembangan atau dapat dikatakan sebagai proses training harus dilakukan agar para karyawan menjadi ahli dalam melakukan setiap pekerjaan,

sertadapat menimbulkan rasa tanggung jawab kepada setiap karyawan yang ada pada perusahaan dalam mengetahui setiap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

b. Teori David Mc Clelland

Selanjutnya adalah teori dari David Mc Clelland menjelaskan bahwa terdapat tiga kebutuhan manusia yang penting di dalam organisasi tentang motivasi karyawan menurut teori dari David Mc Clelland, adalah berikut:

- 1) Kebutuhan dalam dalam mencapai kesuksesan, yaitu kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan karyawan untuk menuju keberhasilan.
- 2) Kebutuhan dalam kekuasaan kerja, kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana dalam tugasnya masing-masing.
- 3) Kebutuhan untuk berafiliasi, yaitu adalah merupakan sebuah hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja dalam organisasi.

c. Teori Maslow

Bahwa kebutuhan motivasi kerja seseorang dapat disusun dengan cara hierki, yaitu jika satu tingkat dipenuhi, maka kebutuhan yang lebih tinggi berikutnya diaktifkan untuk bisa memberikan motivasi kepada seseorang. Terdapat lima tingkat dalam hierki menurut Maslow yang dapat diterapkan dalam motivasi kerja, yaitu fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri, berdasarkan teori dari Maslow tersebut, maka seorang individu dapat

terdorong untuk memenuhi segala kebutuhannya dalam berbagai tingkatan agar semua kegiatan kebutuhan dapat tercapai.

## **7. Strategi Meningkatkan Motivasi Kerja**

- a. Memberikan kritik yang membangun untuk para karyawannya
- b. Memotivasi melalui hal-hal kecil seperti:
  - 1) Mengucapkan salam terlebih dahulu
  - 2) Memberikan pujian yang tulus
  - 3) Memberikan jabatan tangan yang hangat serta menatap matanya
  - 4) Menanyakan kondisi dan kesehatan sembari menjukan rasa empati
  - 5) Memberikan senyuman pada saat bertemu maupun berpisah
- c. Memberikan semangat kepada karyawan dan buatlah mereka untuk merasa penting akan keberadaannya di organisasi atau perusahaan, seperti:
  - 1) Hargailah pendapat dari para karyawan
  - 2) Memberikan kesempatan training untuk para karyawan
  - 3) Dengarkan mereka dengan penuh perhatian
- d. Persaingan, kebanggaan dan partisipasi

Seorang pemimpin bisa memberikan motivasi sehat kepada karyawannya dengan memberikan sebuah hadiah kepada karyawan yang berhasil mengerjakan pekerjaannya dengan baik. Dengan harapan karyawan dapat berpartisipasi dan memberikan manfaat bagi organisasi. karena penerimaan perintah yang baik, dan menimbulkan komitmen kinerja yang baik.

- e. Manajemen pemberdayaan

Maksud dari manajemen pemberdayaan disini adalah, bagaimana organisasi,



melakukan metode meningkatkan kepuasan kerja dengan cara memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk memberikan masukan berupa pendapat positif maupun kinerja yang baik pada manajemen organisasi atau perusahaan.

f. **Manajemen berdasarkan sasaran**

Serangkaian prosedur yang mencakup manajer dan bawahannya dalam menetapkan tujuan dan mengevaluasi kemajuan bersama dalam perusahaan.

**B. Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan sangat penting untuk diperhatikan oleh setiap perusahaan atau organisasi, karena kesuksesan sebuah perusahaan berada pada tingkat kinerja karyawan yang ada, oleh karena itu dapat dikatakan bahwa seorang karyawan merupakan ujung tombak sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, banyak sekali kita temui kasus dan permasalahan tentang peningkatan kinerja karyawan, karena karyawan merupakan aset penting perusahaan dalam mencapai kesuksesan.

Pengertian kinerja karyawan menurut Sudarmanto (2010), mendefinisikan bahwa kinerja merupakan hasil yang didapatkan dari fungsi pekerjaan dan aktivitas karyawan dalam jangka waktu tertentu, menurut Dessler (2010), kinerja karyawan adalah sebagai sebuah proses penilaian yang dilakukan perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan dan juga memastikan semangat kerja karyawan yang ada pada perusahaan

Dilanjutkan kembali menurut Rezaei dan Baalousha (2011), mereka mendefinisikan bahwa kinerja karyawan bersifat individual karena dalam melaksanakan tugas masing-masing individu berarti sama halnya dalam

meningkatkan mutu dan standar perusahaan, sedangkan definisi yang terakhir menurut para ahli tentang kinerja yaitu oleh Rivai dan Sagala (2011), mendefinisikan bahwa kinerja merupakan prestasi yang telah dicapai seorang karyawan dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan oleh pekerjaannya tersebut.

Berdasarkan beberapa pengertian atau definisi tentang variabel kinerja karyawan di atas maka dapat diberikan kesimpulan yaitu kinerja merupakan sebuah hasil prestasi dari seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan bahwa telah diketahui hasil kerja tercapai dengan optimal sehingga perusahaan dapat berhasil dalam mencapai target dan tujuan perusahaan dengan waktu yang telah ditentukan

### **1. Faktor-faktor Kinerja Karyawan**

Faktor-faktor dari kinerja karyawan dapat berasal dari dalam maupun dari luar diri seorang karyawan. Jika karyawan tersebut bekerja pada sebuah perusahaan maka karyawan tersebut dapat mempengaruhi faktor *interinsik* serta kemampuan dan motivasi yang berasal dari dirinya sendiri, sedangkan faktor luar atau faktor *ekstrinsik* dapat berasal dari lingkungannya sendiri. Jika faktor-faktor tersebut dapat menyatu dan berpengaruh positif terhadap seorang karyawan, maka akan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Penjelasan untuk faktor *interinsik* atau kemampuan maksudnya adalah seorang karyawan memiliki kemampuan yang terbagi menjadi dua yaitu kemampuan dalam potensi IQ dan kemampuan dalam pengetahuan serta keahlian. Karyawan yang memiliki nilai IQ di atas rata-rata yaitu 110-120 dan memiliki

latar belakang pendidikan yang memadai, untuk ditempatkan dalam suatu jabatan akan menjadi lebih mudah beradaptasi dan terampil dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

## **2. Indikator Kinerja Karyawan**

Dalam melakukan penelitian diperlukan sebuah indikator untuk mengukur sebuah variabel, Indikator dapat dikatakan sebagai hal yang dapat mempengaruhi atau berpengaruh terhadap variabel penelitian, yaitu indikator yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan sering digunakan dalam mengukur kinerja karyawan adalah indikator menurut Mangkunegara (2011), yang akan dijelaskan berikut:

### **a. Kualitas**

Kualitas karyawan dapat diukur dari seberapa baik seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, maksudnya adalah bagaimana seorang karyawan dapat memberikan hasil kerja yang maksimal, dengan keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya.

### **b. Kuantitas**

Pengertian dari kuantitas yaitu merupakan sebuah jumlah yang dihasilkan, atau seberapa lama seorang karyawan menyelesaikan pekerjaannya dapat dinyatakan dengan unit atau sebuah siklus pada aktivitas kerja yang harus diselesaikan.

### **c. Pelaksanaan Tugas**

Pengertian pelaksanaan tugas disini adalah seberapa mampu seorang karyawan melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan tanpa ada

kesalahan sedikitpun selama karyawan melaksanakan tugasnya, terutama dalam menggunakan sumber daya yang ada pada sebuah perusahaan seperti teknologi, uang, tenaga, dan bahan baku secara maksimal.

d. **Tanggung Jawab**

Merupakan sebuah tingkatan seorang karyawan yang sedang berada pada fungsi, komitmen, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan, kesadaran akan kewajiban yang diberikan perusahaan dalam mengerjakan tugas dengan akurat tanpa ada kesalahan sedikitpun.

**3. Penilaian Kinerja Karyawan**

Menurut para ahli yaitu Serdamayanti (2012), menjelaskan bahwa sebuah penilaian kinerja merupakan uraian secara sistematis tentang kekuatan atau kelebihan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau suatu kelompok, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja dapat menjadi tolak ukur bagi perusahaan dalam mengambil keputusan. Berikut ini adalah manfaat dan tujuan dari penilaian kinerja karyawan:

a. **Manfaat penilaian kinerja karyawan adalah:**

Seorang karyawan diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerjanya, dapat memberikan kesempatan kerja untuk setiap karyawan, dapat memberikan pelatihan, pengembangan untuk setiap karyawan, dapat mendiagnosiskan kesalahan pada setiap jenis pekerjaan dan dapat memberikan penilaian atas proses rekrutmen dan seleksi karyawan.

b. **Tujuan penilaian kinerja karyawan adalah:**

Penilaian kinerja sangat diperlukan oleh setiap perusahaan, yang berfungsi,

untuk mengidentifikasi kemampuan organisasi, menganalisa kemampuan karyawan secara individual, mengidentifikasi pelatihan yang diperlukan untuk setiap karyawan, dan juga menjadi acuan organisasi dalam meningkatkan kualitas karyawan pada perusahaan.

#### **4. Teori Kinerja Karyawan**

Para ahli berpendapat yaitu menurut Harsuko (2011), mengatakan bahwa orang yang sama dapat menghasilkan kinerja yang berbeda didalam situasi yang berbeda pula, dari semua keterangan dapat menjelaskan bahwa kinerja pada garis besarnya dipengaruhi oleh dua hal yaitu faktor individu dan faktor situasi. Namun pendapat tersebut masih belum menjelaskan bagaimana proses kinerja, maka di jelaskan dua teori di bawah ini menyangkut tentang proses kinerja karyawan:

##### *a) Path Goal Theory*

Teori ini berdasarkan pada Harsuko (2011), menjelaskan bahwa tingkah laku manusia banyak didasarkan untuk mencapai suatu tujuan. Teori lainnya dikemukakan oleh Georgopoulos yang disebut *Path Goal Theory* yaitu bahwa kinerja merupakan fungsi dari *Facilitating Process* dan *Inhibiting Process*. Prinsip dasarnya adalah ketika seseorang datang melihat bahwa kinerja yang tinggi itu merupakan jalur (*Path*) untuk memuaskan needs (*Goal*) tertentu, maka ia akan berbuat mengikuti jalur tersebut sebagai fungsi dari *level of needs* yang bersangkutan (*facilitating process*).

##### *b) Atribusi atau Expectancy Theory*

Menurut Harsuko (2011), menyatakan bahwa teori ini oertama ditemukan oleh Heider, yaitu pendekatan teori atribusi mengenai kinerja dirumuskan  $P =$

MXA, dimana  $P = Performance$ ,  $M = Motivation$ ,  $A = Ability$  menjadi konsep sangat populer oleh para ahli lainnya seperti Maiter, Lawler, Porter, dan Vroom. Dengan berpedoman pada formula diatas, menurut teori kinerja adalah hasil interaksi antara motivasi dengan ability (kemampuan dasar).

Dengan demikian tersebut adalah teori yang dikemukakan oleh para ahli tentang kinerja karyawan pada perusahaan, sehingga dari beberapa teori tersebut, maka dapat dikatakan bahwa seorang karyawan yang motivasinya tinggi namun memiliki ability rendah maka akan menghasilkan kinerja yang rendah, sama halnya jika karyawan yang memiliki ability tinggi namun rendah motivasinya.

## **5. Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan**

Pihak perusahaan dapat melakukan berbagai cara untuk meningkatkan kinerja karyawan atas setiap kekurangan yang terlihat, berikut ini akan disajikan beberapa strategi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada sebuah perusahaan adalah:

### **a) Dorongan Positif**

Dorongan yang positif dibangun dengan empat tahap yaitu, lakukan audit kinerja, tetapkan standar dan tujuan kinerja, berikan umpan balik kepada karyawan, dan memberikan pujian kepada karyawan atas hasil kerjanya.

### **b) Program Disiplin Positif**

Membuat perjanjian kerja kepada setiap karyawan perusahaan, untuk dapat bekerja dengan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.

### **c) Program Bantuan Karyawan**

Seperti dukungan manajemen puncak, kerahasiaan, asuransi, penyedia yang,

terlatih, dan lain sebagainya, berguna untuk memberikan bantuan kepada karyawan perusahaan dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya.

d) Manajemen Pribadi

Bekerja dengan jarak jauh, serta bentuk kinerja lainnya yang dapat meningkatkan produktifitas.

e) Hukuman

Seperti konsekuensi material, pemotongan gaji, skorsing, penurunan jabatan, atau akhirnya pemberhentian karyawan, hal ini dilakukan untuk mengurangi frekuensi perilaku yang tidak diinginkan perusahaan.

### C. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu**

No	Penulis	Judul	Hasil
1	Yoeyong (2016)	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai administrasi pusat Universitas Padjadjaran Bandung.	Terdapat pengaruh positif dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian Administrasi Umum UNPAD Bandung.
2	Kiki (2015)	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang.	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan besar pengaruh langsung adalah sebesar 26,68%.
3	Tanto & Fransisca (2015)	Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar jaya abadi bersama.	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi berperan lebih dominan terhadap kinerja karyawan.
4	Olivia (2015)	Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera gemilang.	Secara parsial motivasi <i>relatedness</i> dan <i>growth</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi <i>existance</i> tidak berpengaruh signifikan.

- |    |   |   |  |
|----|---|---|--|
| 5  | Aries & Sigit (2012)                          | Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan PT. PLN (Persero) APD Semarang. | Motivasi kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) APD Semarang.   |
| 6  | Nurun, Monirul, Tanvir, & Abdullah (2017)     | <i>Impact of motivation on employee performance: a case study of Karmasangtham Bank Limitedes, Bangladesh.</i>                              | <i>The results obtained indicate that if employees are positively motivated, it improves both their effectiveness and efficiency drastically for achieving organizational goals.</i>                         |
| 7  | Virginiah & Susy (2017)                       | <i>Influence of motivation on employee performance of National Bank of Kenya.</i>   | <i>The study found out that motivation had a statistically significant influence on employee performance at the Nasional Bank of Kenya.</i>  |
| 8  | Amjad, Li Zhong, Huang, & Zulfiqar (2016)     | <i>The impact of motivation on the employee performanve and job satisfaction in IT Park (Software House) Sector of Peshawar Pakistan.</i>   | <i>The results from current study explores that motivation plays an important role toward the performanve of employees and job satisfaction in the IT Park (Software House) Sector of Peshawar Pakistan.</i> |
| 9  | Irum, Ayesha, Syed, Shagufta, & Farida (2014) | <i>Impact of employee motivation on employee performance.</i>   | <i>The results of this study show that significant and positive relationship exists between employee motivation andd employee performance.</i>   |
| 10 | Muogbo (2013)                                 | <i>The influence of motivation on emplyees performance: a study of some selected firms in Anambra State,</i>                                | <i>The study reveals extrinsic motivation given to workers in an organization has a significant influence on the workesrs performance.</i>   |

---

Sumber: Jurnal Penelitian Terdahulu, Data diolah Febuari 2020

#### **D. Kerangka Berfikir**

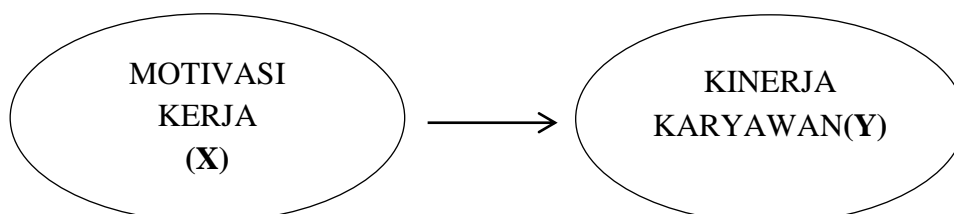
Berdasarkan tinjauan pusataka tentang motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di atas, maka dapat peneliti rumuskan sebuah kerangka fikir penelitian



yang akan digunakan sebagai tolak ukur dari hasil penelitian, variabel *independen* yang akan diteliti adalah motivasi kerja (X), sedangkan untuk variabel *dependen* adalah kinerja karyawan (Y), sebelum menentukan hipotesis maka dapat dilakukan terlebih dahulu pembuatan kerangka fikir penelitian.

Kerangka fikir adalah sebuah pernyataan berupa data atau diagram yang menjelaskan secara garis besarnya alur logika atau konsep pemikiran sebuah penelitian, penamaan kerangka fikir bervariasi, ada yang disebut kerangka konsep, kerangka teoritis, atau juga model teoritis. Kerangka fikir sangat diperlukan untuk setiap penelitian agar tidak terjadi kesalahpahaman penafsiran pada penelitian ini, maka disajikan kerangka berfikir pada penelitian ini.

Dengan judul penelitian yaitu pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya , kerangka fikir penelitian ini akan disajikan sebagai dibawah ini:



Sumber: Kerangka Fikir Penelitian Data diolah Maret 2020

### **Gambar 2.1. Kerangka Fikir Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, pada penelitian ini kerangka fikir diolah sederhana karena hanya memfokuskan penelitian terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan saja, untuk indikator yang dijadikan tolak ukur pada motivasi kerja yaitu indikator menurut Suwatno (2011), adalah

kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, harga diri dan aktualisasi diri, sedangkan indikator untuk mengukur kinerja karyawan berdasarkan pendapat para ahli yaitu menurut Mangkunegara (2011), yaitu kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

#### **E. Hipotesis Penelitian**

Selanjutnya adalah merumuskan hipotesis, namun sebelumnya yang harus diketahui terlebih dahulu adalah mengetahui pengertian atau definisi dari hipotesis itu sendiri, definisi hipotesis menurut Sugiyono (2010), hipotesis merupakan sebuah jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang ada pada penelitian yang telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.

Hipotesis penelitian dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan adalah didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data yang ada. Setelah mengetahui definisi tentang hipotesis diatas maka peneliti dapat merumuskan hipotesis penelitian atau dugaan sementara dengan judul penelitian yaitu pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya adalah sebagai berikut:

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya