

BAB II

TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Penelitian Terdahulu

1. Achamad Fadhil, Yuniadi Mayowan (2018), Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. P. Edi Sumantri (2016), Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pada usaha penjualan mobil bekas di kecamatan purwokerto selatan kabupaten banyumas. Hasil penelitian hipotesis pertama diterima, sedangkan hipotesis kedua ditolak.
3. Muhammad Ekhsan (2019), Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistic. Hal ini dibuktikan dari hasil uji stimulan dari hasil uji stimulan (Uji F) dan hasil uji parsial (Uji T) juga menunjukkan juga menunjukkan nilai signifikan dari dua variabel bebas yang mendukung hipotesa.
4. Jenni Tarigan, Mitaria (2019), Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Hasil penelitian menunjukkan hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan sangat kuat ($R = 0,638$) koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,407. Hal ini menunjukkan bahwa 40,7% kinerja (Y)

dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu motivasi (X). sedangkan sisanya 59,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji. Direkomendasikan untuk pengelolaan TP. Perkebunan Nusantara IV Medan dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk mengoptimalkan kinerja.

5. Irfan Rizka Akbar, Desi Prasetyani, Nariah. (2020), Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Unggul Abadi di Jakarta. Hasil penelitian ini adalah variabel reward memperoleh skor rata-rata 3,402 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan memperoleh skor rata-rata sebesar 3,838 dengan kriteria baik. Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 9047 + 0,862X$ dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,774 atau memiliki hubungan yang kuat dengan nilai yang ditetapkan sebesar 59,9%. Uji hipotesis diperoleh taraf signifikansi $0,000 < 0,05$.
6. Riupassa Elisabeth (2018), The Influence of organizational culture and work motivation on employee performance of industrial and trade services in Ambon City, Indonesia. Hasil analisis secara simultan dan sebagian menyimpulkan bahwa budaya organisasi dan motif kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Ambon. Variabel motivasi kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Ambon. Temuan penelitian ini merekomendasikan pentingnya motivasi kerja yang tinggi dan didukung budaya organisasi sebagai faktor penting dalam kinerja pegawai jasa perindustrian dan perdagangan di Kota Ambon.

7. Yuan Badrianto, Muhammad Ekhsan. (2019), The effect of work environment and motivation on employee performance of PT. Hasta Multi Sejahtera Cikarang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa di PT Hasta Multi Sejahtera Cikarang, variabel lingkungan kerja dan sinkronisasi mempengaruhi kinerja karyawan pada saat yang bersamaan, sebagian pada saat yang bersamaan. Hasil uji simultan (Uji F) dan uji parsial hitam (Uji t) juga menunjukkan nilai signifikansi kedua variabel bebas yang mendukung hipotesis. Oleh karena itu, hasil pengujian penelitian ini menunjukkan bahwa bekerja di PT Hasta Multi Sejahtera, variabel lingkungan dan sinkronisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
8. Ismet Sulila (2019), *The Effect of Discipline and Work Motivation on Employee Performance BTPN Gorontalo. The results of the variable discipline test have a significant impact on employee performance when viewed from $t_{count} (4388) > t_{table} (1729)$; while the work motivation variable has a significant impact on employee behavior, as can be seen from $t_{count} (2.379) > t_{table} (1.729)$. Based on the calculated value 13,532 with a p value (reference value) of 0.000. This value is much lower than 0.05, which is a simultaneous effect. According to the calculation of the coefficients of determination, it is obtained with the value of R Square equal to 0.501. This value means that 50.1% of the variability of employee performance can be explained by the independent variables in the model (discipline and work motivation), while the remaining 49.9% is influenced by other variables.*

9. Teddy Adrianto, Joshua Pandapotan Siringoringo. (2020), *The Influence of work environment and motivation on employee performance in wood factory. The research results indicate that the work environment and motivation have a significant impact on the productivity of the sawmill, with the motivation to work being the dominant variable. The study uses a quantitative approach and the study data is collected using a questionnaire. The results of this study show that the working environment has a significant impact on the productivity of workers in timber enterprises, and that motivation has a significant impact on the productivity of employees in timber enterprises.*
10. Achmad Rozi, Denok Sunarsi, (2019), *The Influence of Motivation and Work Experience on Employee Performance at PT. Yamaha Saka Motor in South Tangerang. Hasil motivasional dari penelitian ini mampu mencapai signifikansi $0,000 < 0,05$ dalam uji hipotesis, yang memiliki pengaruh signifikan sebesar 47,6% terhadap kinerja karyawan.*

B. Teori Dan Kajian Pustaka

1. Motivasi Kerja
 - a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku di tempat kerja. Agar seseorang mampu memotivasi seseorang, ia perlu memahami bagaimana proses motivasi itu terbentuk. Menurut yang dikemukakan oleh Stephen P. Robbins (1996), Motivasi adalah “The willingness to exert high level of effort toward

organizational goal, conditioned by effort's ability to satisfy individual needs” bahwa motivasi ini adalah kesediaan untuk melakukan upaya yang substansial untuk mencapai tujuan organisasi, dikondisikan oleh kemampuan upaya ini untuk memenuhi kebutuhan individu tertentu. Secara umum motivasi dapat dipahami sebagai suatu proses yang memberikan intensitas, arah/tujuan dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan.

Motivasi intrinsik dapat muncul dari keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang tidak terpenuhi ketika kebutuhan itu muncul secara internal atau alami (instinctif), seperti makan, minum, tidur, mencapai kesuksesan, berinteraksi dengan orang lain, mencari kesenangan, kekuasaan, dan sebagainya. cenderung internal. Artinya kebutuhan muncul dan memotivasi perilaku semata-mata karena kebutuhan fisik dan psikis yang muncul melalui mekanisme sistem biologis manusia. Itu terjadi dalam proses di mana seseorang memiliki kebutuhan yang tidak terpenuhi. Ketidakpuasan kebutuhan ini mengakibatkan suatu situasi yang tidak menyenangkan. Situasi yang tidak menyenangkan menyebabkan seseorang terdorong untuk memenuhi kebutuhan tersebut yang kemudian menimbulkan suatu tujuan sehingga diperlukan tindakan. Karena kebutuhan itu muncul dari dalam maka motivasi dalam pandangan ini dikatakan motivasi sebagai dorongan dari dalam atau internal.

b. Teori Motivasi

1) Teori Kebutuhan Maslow

Menurut Abraham Maslow bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan. Kebutuhan tersebut berkisar dari kebutuhan yang sangat mendasar hingga kebutuhan yang sangat kompleks atau tinggi, antara lain sebagai berikut:

- a) Kebutuhan Jasmani (*Physiological Needs*)
- b) Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)
- c) Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)
- d) Kebutuhan Pengakuan (*Esteem Needs*)
- e) Kebutuhan Perwujudan Diri (*Self-Actualization Needs*)

Maslow percaya bahwa perilaku setiap orang tergantung pada kebutuhan mereka. Manajer yang ingin memotivasi karyawan harus mempertimbangkan hal ini. Manajer harus memahami hierarki kebutuhan ini.

2) Teori X dan Y oleh Douglas McGregor

Teori ini menyatakan bahwa manusia pada dasarnya terdiri dari dua jenis yaitu jenis manusia yang termasuk jenis X dan jenis manusia yang termasuk Y. Masing-masing memiliki karakteristik tertentu. Teori X Jenis Manusia sebagai berikut:

- a) Tidak suka bekerja dan selalu ingin menghindari pekerjaan dan tanggung jawab sebisa mungkin.

- b) Karena mereka tidak menyukai pekerjaan itu, mereka harus dipaksa, diawasi, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai atau mencapai tujuan.
- c) Tidak ada inisiatif, suka dipimpin.
- d) Bila dikaitkan dengan teori kebutuhan dikatakan bahwa tipe manusia X, termasuk memiliki hierarki kebutuhan tingkat rendah.

Teori Y jenis manusia sebagai berikut:

- a) Seseorang dengan tipe Y menunjukkan sifat cinta di tempat kerja, yang disamakan dengan baginya untuk bekerja seperti bermain.
- b) Tipe orang ini proaktif dan tidak suka dipimpin.
- c) Mampu mengambil keputusan.

Terkait dengan kebutuhan, dikatakan bahwa tipe Y, mengacu pada hierarki kebutuhan Maslow, memiliki kebutuhan tingkat tinggi, sedangkan tipe X memiliki kebutuhan tingkat rendah, sedangkan tipe Y memiliki kebutuhan tingkat tinggi.

Berdasarkan teori tersebut, untuk meningkatkan motivasi seseorang dapat dilakukan dengan mengadopsi gaya kepemimpinan tertentu sesuai dengan karakteristik bawahan. Setelah diadakan pengamatan, bagi mereka yang diasumsikan termasuk manusia X, yaitu orang yang tidak suka bekerja, lebih baik diterapkan gaya kepemimpinan direktif. Sedangkan, bagi mereka yang termasuk yang diasumsikan termasuk manusia Y, lebih baik menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif.

- 3) Teori *Three Needs* oleh David McClellan

Teori ini dikemukakan oleh David McClelland yang mengatakan bahwa manusia memiliki tiga kebutuhan, yaitu:

a) Kebutuhan berprestasi (*Need for achievement*)

Dengan kata lain, keinginan untuk berbuat lebih baik dari sebelumnya.

b) Kebutuhan untuk berkuasa (*Needs for power*) yaitu kebutuhan untuk menjadi lebih kuat, memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap orang lain.

c) Kebutuhan afiliasi (*Needs for affiliation*)

khususnya kebutuhan untuk dicintai dan untuk mengembangkan atau memelihara persahabatan dengan orang lain.

Siapa pun bisa memiliki ketiga jenis kebutuhan tersebut. Satu-satunya perbedaan adalah intensitasnya. Satu orang mungkin memiliki kebutuhan untuk berprestasi lebih besar dari yang lain, sementara untuk yang lain mungkin kebutuhan akan kekuasaan. Kebutuhan yang berlaku dalam diri seseorang dapat dipengaruhi oleh sistem nilai yang berkembang dalam keluarga, lingkungan dan masyarakat.

4) Teori ERG oleh Clayton Alderfer

Teori ini dikemukakan oleh *Clayton Alderfer* (1969). Teori ini sebetulnya tidaklah jauh berbeda dengan teori dari Maslow dan merupakan pembaruan dari teori tersebut. Teori ini mengatakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan manusia, yaitu *Existence*, *Relatedness and Growth*. *Existence* berhubungan dengan kebutuhan untuk

mempertahankan keberadaan seseorang dalam hidupnya. Dalam penggolongan teori kebutuhan Maslow, ini berkaitan dengan kebutuhan fisik dan keamanan. *Relatedness* berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain (ini meliputi kebutuhan sosial dan pengakuan menurut teori kebutuhan Maslow). Sedangkan *Growth* berhubungan dengan kebutuhan pengembangan diri yang identik dengan kebutuhan *self-actualization* yang dikemukakan Abraham Maslow.

5) Teori Dua Faktor (*Motivation-Hygiene Theory*)

Teori tersebut menganggap bahwa pekerjaan selalu berkaitan dengan dua aspek, yaitu pekerjaan itu sendiri, seperti mengajar, menyiapkan proyek, mengkoordinasikan kegiatan, menunggu langganan, membersihkan kamar, dan lain-lain; mereka disebut organisasi, pengawasan, rekan kerja dan lingkungan kerja. konteks pekerjaan.

Berdasarkan teori tersebut dalam upaya meningkatkan motivasi kerja dapat dilakukan dengan memasukkan unsur-unsur yang dapat memotivasi kedalam suatu pekerjaan, seperti membuat pekerjaan menantang, memberi tanggung jawab yang besar pada para pekerja, dan lain-lain. Hal ini berkaitan dengan konsep *job design* yang berarti menyusun suatu pekerjaan sehingga cocok dengan pekerja.

Berikut adalah beberapa cara untuk memasukkan unsur-unsur motivasi kerja:

- a) *Job Enrichment*, yaitu pemberian otonomi yang lebih besar terhadap pekerja dalam melakukan pekerjaannya. misalnya, kalau sebelumnya dalam

melakukan pekerjaan seseorang tidak memiliki kebebasan merencanakan pekerjaan, pekerjaan tersebut dapat didesain kembali dengan memperkayanya dan memberikan kebebasan kepada orang tersebut untuk merencanakan pekerjaannya.

b) *Job Enlargement*, yaitu pemberian jenis pekerjaan yang lebih besar kepada seseorang. Artinya, apabila sebelumnya seorang pekerja hanya melakukan suatu jenis pekerjaan, pekerja tersebut kemudian diberikan jenis pekerjaan lain.

c) *Job Rotation*, yaitu memindahkan karyawan dari satu jenis pekerjaan ke pekerjaan lain. Hal ini dilakukan sebagai upaya untuk mengatasi kebosanan dalam beberapa jenis pekerjaan.

c. Tujuan Memberi Motivasi

Menurut Suntono Danang (2012) diberikannya motivasi kepada karyawan atau seseorang tentu saja mempunyai tujuan antara lain:

- 1) Meningkatkan semangat dan antusiasme karyawan.
- 2) Meningkatkan moral karyawan dan kepuasan kerja.
- 3) Meningkatkan produktivitas karyawan dan kerja karyawan.
- 4) Menjaga loyalitas dan stabilitas karyawan.
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan mengurangi ketidakhadiran karyawan.
- 6) Ciptakan lingkungan kerja dan hubungan interpersonal yang baik.
- 7) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Perilaku bawahan ketika melakukan pekerjaan pada dasarnya berorientasi pada tugas. Tujuan perilaku bawahan sering didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan. Dalam pelaksanaan tugasnya, tujuan tersebut harus selalu diperhatikan, diawasi dan dibimbing agar tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Sedangkan teori Pasolong Harbani (2008) mendefinisikan pentingnya motivasi yaitu:

- 1) Motivasi suatu hal yang paling penting dalam proses hidup dan hidup.
- 2) Kinerja pegawai rata-rata tingkat efisiensi 70%, dengan motivasi yang baik dapat ditingkatkan hingga 90% ke atas
- 3) Orang bekerja tidak hanya untuk uang, tetapi juga untuk kepuasan kerja.
- 4) Motivasi adalah tugas terpenting seorang pemimpin.
- a) Bentuk-bentuk Motivasi

Menurut Fahmi (2013), motivasi datang dalam dua bentuk utama: eksternal (dari luar) dan internal (dari dalam diri seseorang).

- b) Model Motivasi

Handoko (2012) mengajukan tiga model insentif, yaitu model tradisional, model hubungan interpersonal, dan model sumber daya manusia. Model tersebut menunjukkan bahwa karyawan dimotivasi oleh berbagai faktor, tidak hanya oleh uang/barang atau keinginan, tetapi juga oleh kepuasan, tetapi juga oleh kebutuhan untuk mencari keunggulan dan memperoleh pekerjaan yang lebih bermakna.

d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Saydam (Kadarisman 2012) berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

1) Faktor internal

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan, serta kepuasan kerja.

2) Faktor eksternal

Faktor yang mempengaruhi motivasi terdapat kondisi lingkungan kerja, fasilitas, kebersihan, penerangan, ketenangan, dan kerjasama yang baik.

e. Aspek Motivasi Kerja

Setelah memahami faktor-faktor yang mempengaruhi antusiasme karyawan, berikut beberapa aspek yang mempengaruhi antusiasme karyawan, misalnya:

- 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) Pekerjaan 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 jobdesk yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan

f. Indikator Motivasi Kerja

Hamzah B. Uno (2008:43), berpendapat indikator motivasi adalah:

- 1) Presentasi kerja
- 2) Penghargaan
- 3) Tanggung Jawab
- 4) Hubungan Kerja
- 5) Kompensasi

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata job performance atau sebenarnya berarti kinerja di tempat kerja atau prestasi nyata yang diciptakan oleh seseorang. Memahami kinerja (getting done) sebagai hasil kualitas dan kuantitas kerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017).

Menurut Moeheriono (2009), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dilakukan oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya untuk berusaha menjadi yang terbaik. berusaha untuk mencapai tujuan organisasi secara legal dan tanpa melanggar hukum.

Menurut Robbins (1998), prestasi kerja pegawai merupakan fungsi dari keterkaitan antara kemampuan dan motivasi, khususnya prestasi kerja

pegawai atau prestasi kerja adalah derajat efisiensi kerja pegawai yang memuaskan. Efisiensi kerja atau kinerja pegawai (work efficiency) dipengaruhi oleh 3 (tiga) faktor, yaitu (Simamora 1995) faktor pribadi, faktor psikologis dan faktor organisasi.

b. Tujuan Penilaian Karyawan

- 1) Meningkatkan kinerja karyawan dengan memantau mereka untuk mencapai dan menggunakan potensi penuh mereka dalam mencapai tujuan organisasi.
- 2) Memberikan informasi kepada karyawan dan manajemen sebagai dasar untuk membuat keputusan terkait pekerjaan. Penggunaan khusus sistem evaluasi kinerja:
 - 1) Sebagai dasar pengambilan keputusan, mempromosikan keunggulan di tempat kerja, mengambil tindakan terhadap pekerjaan yang tidak mencukupi/buruk, pelatihan untuk transfer/disiplin kerja, pemberian/penundaan kenaikan/remunerasi dan merupakan kontribusi utama terhadap penerapan sistem reward and punishment.
 - 2) Mendukung peningkatan kinerja.
 - 3) Menetapkan tujuan untuk pencapaian pribadi.
 - 4) Menilai potensi untuk jenjang karir
 - 5) Memberikan umpan balik tentang kinerja karyawan.
 - 6) Menentukan kinerja karyawan untuk tujuan peninjauan gaji.
 - 7) Mendorong para pemimpin untuk berpikir hati-hati tentang kinerja karyawan.
 - 8) Tentang keterampilan dan kemampuan karyawan.

9) Berfungsi sebagai dasar untuk perencanaan sumber daya manusia.

c. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2009) manfaat dari penilaian kinerja antara lain:

- 1) Dengan meningkatkan efisiensi pekerjaan inspeksi melalui evaluasi, baik manajer maupun individu menerima umpan balik dan dapat meningkatkan pekerjaan / presentasi mereka.
- 2) Dengan memberikan kesempatan kerja yang adil, penilaian yang akurat dapat memastikan bahwa individu memiliki kesempatan untuk mengisi posisi sesuai dengan kemampuannya.
- 3) Perlunya pelatihan dan pengembangan melalui penilaian kinerja mendeteksi orang-orang dengan kapasitas rendah sehingga dapat diberikan program pelatihan yang memungkinkan mereka untuk menyesuaikan kompensasi melalui penilaian, eksekutif dapat membuat keputusan untuk menentukan perbaikan kompensasi, dll.

d. Penilaian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan individu untuk melakukan tugas atau tugas secara efisien tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang sedang dilakukan dan bagaimana melakukannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan oleh semua, kinerja yang dihasilkan oleh karyawan sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Perusahaan melakukan sertifikasi karena dua alasan utama, yaitu:

- 1) Manajer melakukan penilaian obyektif kinerja karyawan masa lalu, yang digunakan untuk membuat keputusan sumber daya manusia di masa depan.

Manajer menggunakan alat yang memungkinkan karyawan untuk meningkatkan kinerja, perencanaan implementasi, mengembangkan kompetensi dan keterampilan untuk pengembangan karir, dan meningkatkan kualitas hubungan antara manajer dan karyawan.

Mondy (2008) metode evaluasi kinerja antara lain:

- 1) Metode penilaian umpan balik

Metode umum untuk mengevaluasi kinerja mencakup data evaluasi dari beberapa level perusahaan serta sumber eksternal. Dalam pendekatan ini, orang-orang di sekitar termasuk manajemen senior, karyawan itu sendiri, atasan, bawahan, anggota tim dan pelanggan.

- 2) Metode skala penilaian.

Sebuah metode penilaian kinerja yang mengevaluasi karyawan menurut faktor-faktor yang telah ditentukan.

- 3) Metode Insiden Kritis

Sebuah metode evaluasi kinerja yang membutuhkan catatan tertulis tentang perilaku karyawan yang sangat positif dan sangat negatif.

e. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Wilson Bangun (2012), standar kerja perlu diukur dan dipahami secara jelas guna mendorong evaluasi kinerja karyawan. Terdapat 5 dimensi yang dapat mengukur pekerjaan antara lain:

1) Jumlah pekerjaan

Menunjukkan bahwa jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau kelompok telah menjadi standar kebutuhan suatu angkatan kerja. Menurut pekerjaan orang per jam, kami memproduksi dan melakukan pekerjaan.

2) Kualitas pekerjaan.

Setiap karyawan di perusahaan harus memenuhi persyaratan data tertentu untuk membuat pekerjaan yang didasarkan pada kualitas pekerjaan tertentu yang diperlukan.

3) Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda karena beberapa pekerjaan harus dilakukan tepat waktu karena tergantung pada pekerjaan lain.

4) Kehadiran

Jenis pekerjaan tertentu yang membutuhkan kehadiran pekerja agar dapat bekerja tepat waktu

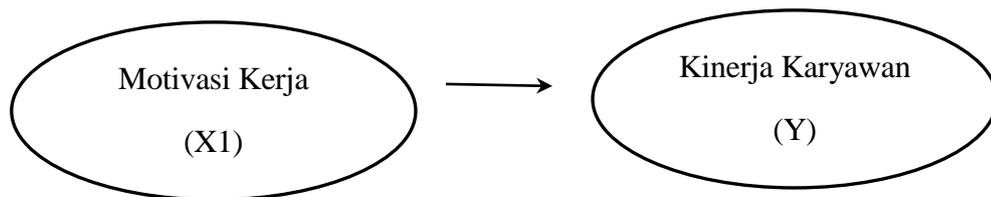
5) Kemampuan kerja sama.

Tidak semua pekerjaan dapat dilakukan oleh satu orang saja; beberapa jenis pekerjaan dapat dilakukan oleh dua atau lebih pekerja.

C. Kerangka Pemikiran Dan Perumusan Hipotesis

1. Kerangka Berpikir

Gambar 2.1 Kerangka Pikir Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan



Menurut pengamatan yang dilakukan, ada korelasi positif antara motivasi dan kinerja dan prestasi. Artinya manajer atau karyawan yang memiliki motivasi berprestasi tinggi cenderung memiliki prestasi kerja yang tinggi, sedangkan yang kinerjanya rendah mungkin memiliki motivasi berprestasi yang rendah (Rivai & Sagala, 2013).

2. Rumusan Hipotesis

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

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