

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian. Penelitian-penelitian sebelumnya telah mengkaji masalah motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan hal ini, penulis mengambil penelitian sebelumnya sebagai penelitian terdahulu yang relevan.

1. Antung Mardiana (2022) Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai. *“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kejaksaan Negeri Barito Timur”* Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuantitatif, Kesuksesan suatu instansi sangat tergantung dengan aktivitas dan kreativitas sumber daya manusia yang ada dalam instansi. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang penting bagi instansi untuk mencapai visi dan misinya. Untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas dalam suatu instansi maka diperlukan pimpinan dalam memberikan motivasi pada karyawan yang berkualitas dalam suatu instansi maka diperlukan pimpinan dalam memberikan motivasi pada karyawan sehingga karyawan yang bekerja di instansi tersebut berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Fenomena pada penelitian ini adalah Disiplin Kerja, Tidak adanya kesesuaian pekerjaan, Sarana dan Prasarana dan Kerjasama antar karyawan yang masih rendah. Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Kejaksaan Negeri Barito Timur serta faktor-faktor apa

saja yang mempengaruhi kinerja karyawan pada kantor Kejaksaan Negeri Barito Timur.

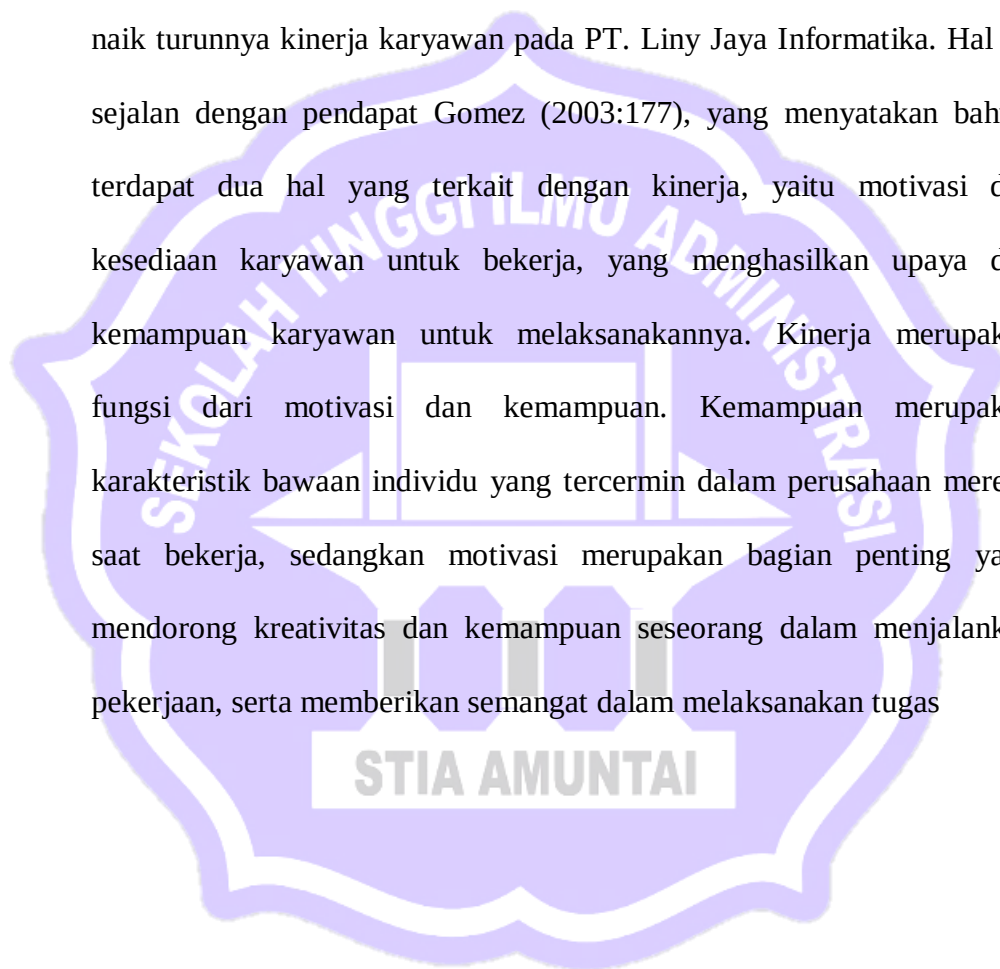
Penelitian ini menggunakan pendekatan *mixed methods* (kualitatif dan kuantitatif) dengan tipe penelitian asosiatif (sebab-akibat). Teknik pengumpulan data yang di gunakan adalah observasi, wawancara, kuesioner/angket dan dokumentasi. Populasi pada penelitian ini adalah Karyawan Kejaksaan Negeri Barito Timur yang berjumlah 30 orang, sedangkan sampel menggunakan *teknik total sampling* yaitu seluruh karyawan yang berjumlah 30 orang.

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji regresi linear sederhana menghasilkan nilai $Y=1,356 + 0,799X$ atau $Y = 0,799X + 1,356$, yang berarti setiap satu kenaikan dari motivasi kerja maka berpengaruh sebesar 0,799 kepada kinerja karyawan sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variable X terhadap variabel Y. Berdasarkan perhitungan Uji T menunjukkan bahwa nilai terhitung 9.611 lebih besar dari table 2.045 (db = 29) dengan nilai probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti hipotesis dalam penelitian ini telah terbukti dan dapat diterima atau H_a di terima dan H_o ditolak. Dari 30 responden dihasilkan nilai korelasi determinan 0,876 sehingga dapat dihasilkan koefisien Determinan (R^2) = 58,8% yang dibulatkan 59% atau bias diuraikan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kejaksaan Negeri Barito Timur dapat dikategorikan cukup kuat dan 41% lainnya dipengaruhi faktor-faktor lainnya yaitu kemampuan dan keahlian, kepribadian karyawan, budaya organisasi, lingkungan kerja, komitmen serta layolitas.

Untuk meningkatkan motivasi terhadap kinerja karyawan disarankan kepada Pimpinan Kantor Kejaksaan Negeri Barito Timur agar dapat mempertahankan motivasi kerja karyawan sehingga karyawan pun lebih baik dengan cara memberikan pengarahan, melalui pendekatan emosional kepada para karyawan.

2. Andi et al. (2023) STIM-LPI Makassar, Program Studi Manajemen “*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. LinyJaya Informatika Makassar*” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian ini yaitu PT. Liny Jaya informatika Makassar yang bergerak di bidang ilmu dan teknologi. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primeryangmetode pengambilansampeldenganmenggunakan *sampling purposive*, dan metode analisis data menggunakan analisis regresi sederhana, sedangkan sampel yang diambil berjumlah 40 karyawan. Hasil penelitian tersebut telah diuji validitas dan reliabilitasnya, juga telah dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan teknik analisis regresi sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variable motivasi kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y), artinya jika motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Dalam penelitian ini ada dua variabel yang diteliti yakni variabel X (independen), yaitu motivasi kerja karyawan pada PT. Liny Jaya Informatika dan variabel Y (dependen), yaitu kinerja karyawan pada PT. Liny Jaya Informatika. Ho menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Liny Jaya Informatika

sedangkan H_a menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Liny Jaya Informatika. Hasil penelitian menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Signifikansi (Sig) dari hasil Uji-t sebesar 0,002, lebih kecil dari α (a) 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja karyawan berkontribusi dalam naik turunnya kinerja karyawan pada PT. Liny Jaya Informatika. Hal ini sejalan dengan pendapat Gomez (2003:177), yang menyatakan bahwa terdapat dua hal yang terkait dengan kinerja, yaitu motivasi dan kesediaan karyawan untuk bekerja, yang menghasilkan upaya dan kemampuan karyawan untuk melaksanakannya. Kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kemampuan merupakan karakteristik bawaan individu yang tercermin dalam perusahaan mereka saat bekerja, sedangkan motivasi merupakan bagian penting yang mendorong kreativitas dan kemampuan seseorang dalam menjalankan pekerjaan, serta memberikan semangat dalam melaksanakan tugas



B. Tinjauan Teoris

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen berasal dari kata to manage yang berarti mengelola; menata; mengurus; mengatur; melaksanakan dan mengendalikan. Manajemen menurut Sucahyowati (2017) Manajemen adalah rangkaian kegiatan berkaitan dengan perencanaan, kekaryawanan, pengorganisasian, dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Rangkaian kegiatan tersebut dilakukan dengan menggerakkan seluruh sumber daya organisasi. Sedangkan menurut Naim Asma (2019), Manajemen adalah kegiatan yang dilakukan berhubungan dengan membuat rencana, mengorganisasikan, dan mengendalikan sumber daya organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi. Adanya pengendalian bertujuan untuk mengawasi kinerja karyawan di dalam organisasi.

Pengertian manajemen di atas dapat dikatakan sebagai serangkaian kegiatan sistematis yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan. Tujuannya adalah untuk mengelola seluruh sumber daya (termasuk sumber daya manusia, seperti yang ditekankan pada pengawasan kinerja karyawan) guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Sumber Daya Manusia adalah kemampuan potensial yang dimiliki oleh manusia yang terdiri dari kemampuan berpikir, berkomunikasi, bertindak dan bermoral untuk melaksanakan suatu

kegiatan baik bersifat teknis maupun manajerial. Kemampuan yang dimiliki tersebut akan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku manusia dalam mencapai tujuan hidup baik individu maupun bersama. SDM adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan atau diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang atau jasa.

Berdasarkan pengertian manajemen dan sumberdaya manusia di atas, dapat dirumuskan pengertian manajemen sumberdaya manusia (MSDM) adalah suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan, MSDM adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar semua potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan. Dalam rumusan lain MSDM adalah pengelolaan pemanfaatan individu-individu tersebut.

Menurut Hasibuan (2016) fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

- 1) Fungsi Manajerial
 - a) Perencanaan

Perencanaan (human resources planning) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

b) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (organizational chart). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan.

c) Pengarahan

Pengarahan (directing) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d) Pengendalian

Pengendalian (controlling) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

2) Fungsi Operasional

a) Pengadaan

Pengadaan (procurement) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan

perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

b) Pengembangan

Pengembangan (development) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

c) Kompensasi

Kompensasi (compensation) adalah proses pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.

d) Pengintegrasian

Pengintegrasian (integration) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

e) Pemeliharaan

Pemeliharaan (maintenance) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension.

f) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan yang maksimal.

Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

g) Pemberhentian

Pemberhentian (separation) adalah putusnyahubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pension, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur dalam undang-undangan No. 12 Tahun 1964

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tiap organisasi, termasuk perusahaan, selalu menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam mengelola setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing masing organisasi. Menurut Sunarta dalam (Suriadi 2021), tujuan MSDM meliputi:

- 1) Memberikan pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerjaan yang bermotivasi dan bekinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerja secara legal.
- 2) Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur manajemen sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.

- 3) Membantu dan mengembangkan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia.
- 4) Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer ini mencapai tujuannya.
- 5) Menangani berbagai krisis sulit dalam hubungan antar pekerja untuk menyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- 6) Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- 7) Bertindak sebagai pemelihara standar organisasi dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

3. Motivasi Kerja

c. Pengertian Motivasi

Setiap organisasi dituntut untuk menyusun sebuah kerangka yang tepat bagaimana motivasi itu dapat dilakukan pada setiap individu yang terlibat didalamnya. Motivasi merupakan tugas pimpinan untuk mengimplementasikannya kepada seluruh karyawan. Motivasi dapat membentuk suatu pencapaian tujuan melalui mobilisasi sumber daya manusia antara lain ditentukan oleh ketepatan dalam menyusun kerangka motivasi tersebut (Triatna, 2016 : 91)

d. Indikator Motivasi

Adapun indikator menurut Abraham Maslow yang dikutip dalam Soetrisno (2009:122), Indikator motivasi kerja terdiri dari:

1) Kebutuhan Psikologis

Kebutuhan yang sangat primer dan mutlak harus dipenuhi untuk memelihara homeostatis dan kelangsungan hidup bagi setiap manusia.

2) Kebutuhan Rasa Aman

Status seseorang dalam keadaan aman, kondisi yang terlindungi secara fisik, sosial, spiritual, finansial, politik, emosi, pekerjaan, psikologis atau berbagai akibat dari sebuah kegagalan, kerusakan, kecelakaan, atau keadaan yang tidak diinginkan.

3) Kebutuhan hubungan sosial

Kebutuhan akan saling berinteraksi antara manusia yang satu dengan manusia yang lainnya dalam kehidupan bermasyarakat.

4) Kebutuhan Penghargaan

- a) Pengakuan atas status.
- b) Pengakuan atas prestasi.

5) Kebutuhan aktualisasi diri

Ketepatan seseorang didalam menempatkan dirinya sesuai dengan kemampuan yang ada di dalam dirinya.

Menurut Gitosudarmo (1997:109) motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas

yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan tersebut.

Menurut Widodo (2023:187) motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya.

Motivasi berasal dari kata latin “mevere” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut.

Motivasi kerja dimiliki oleh setiap manusia, akan tetapi ada bagian orang yang lebih giat dalam bekerja dari pada yang lain. Kebanyakan orang mau bekerja keras lebih keras lagi jika tidak menemui hambatan dalam merealisasikan sesuai dengan yang diharapkan. Selama dorongan kerja itu sangat kuat, maka semakin besar juga peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerja. Akan tetapi masih terdapat juga orang yang lebih menyukai dorongan kerja tanpa mengharapkan imbalan, sebab ia menemukan kesenangan dan kebahagiaan dalam peroleh kondisi yang mereka hadapi.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan

memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang “mampu, cakap dan terampil”, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimiliki.

Mengacu pada uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan.

e. Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan motivasi kerja dalam Hasibuan & Hasibuan (2016:97-98)

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- 6) Mengefektifkan pengaduan karyawan
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 8) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan

- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- 11) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku;
- 12) Dan lain sebagainya.

f. Jenis-jenis Motivasi

- 1) Motivasi Positif (Insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- 2) Motivasi Negatif (Insentif negatif), manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut hukuman; tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

g. Alat-alat Motivasi

- 1) Materil Insentif yaitu alat motivasi yang diberikan berupa uang dan barang yang mempunyai nilai pasar, jadi memberikan kebutuhan ekonomis;
- 2) Nonmateril Insentif yaitu alat motivasi yang diberikan berupa barang atau benda yang tidak ternilai, jadi hanya memberikan kepuasan atau kebanggaan rohani saja;
- 3) Kombinasi antara Materil dan nonmaterial insentif yaitu alat motivasi yang berupa uang dan barang, mendali dan piagam, jadi

memenuhi kebutuhan ekonomi dan kepuasan atau kebanggaan rohani.

h. Langkah-langkah Memotivasi

Dalam memotivasi bawahan ada beberapa petunjuk atau langkah-langkah yang perlu diperhatikan oleh setiap pemimpin sebagai berikut:

- 1) Pemimpin harus tahu apa yang dilakukan bawahannya.
- 2) Pemimpin harus berorientasi kepada kerangka acuan orang.
- 3) Tiap orang berbeda-beda didalam memuaskan kebutuhan.
- 4) Setiap pemimpin harus mencontohkan yang baik bagi karyawannya.
- 5) Pemimpin mampu mempergunakan keahlian dalam berbagai bentuk.
- 6) Pemimpin harus berbuat dan berlaku realistik.

i. Faktor-faktor Motivasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja Menurut Afandi (2018:24) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu:

- 1) Kebutuhan Hidup

Kebutuhan untuk dapat mempertahankan hidup seperti makanan, minuman, tempat tinggal, dan sebagainya. Adanya keinginan ini membuat seseorang lebih giat dalam bekerja.

- 2) Kebutuhan Masa Kerja

Kebutuhan akan masa depan yang cerah serta baik hingga tercipta hal yang harmonis dan tenang.

padanya.

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja menurut Mangkunegara & Prabu adalah faktor kemampuan dan motivasi:

1) Faktor Kemampuan

Secara umum kemampuan terbagi 2 yaitu kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality.

2) Faktor Motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap (attitude) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (situation) di lingkungan organisasinya.

b. Dimensi Kerja

Menurut Edison et al. (2018) dalam septiawan (2020) dimensi kinerja terdiri dari:

1) Target

Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan atau jumlah uang yang dihasilkan.

2) Kualitas

Kualitas adalah elemen penting. Karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.

3) Waktu Penyelesaian

Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti.

4) Tata Asas

Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan ketepatan waktu

tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.

c. Indikator Kinerja

Menurut Prabu Mangkunegara (2012:50) menyampaikan ada lima indikator kerja antara lain:

1) Kualitas

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghadirkan tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan organisasi.

2) Kuantitas

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan organisasi.

3) Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4) Kerja sama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5) Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang karyawan.

Menurut Mathis dan Jackson indikator kinerja karyawan yaitu: (Widyaningrum, 2019)

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efektivitas
- 5) Kehadiran

4. **Hubungan Motivasi dan Kinerja**

Motivasi dan kinerja memiliki hubungan yang erat, dimana keduanya memiliki keterkaitan satu sama lain. Namun, harus dicermati bahwa sebagai penelitian mengenai kaitan antara keduanya menunjukkan bahwa motivasi yang baik akan menciptakan kinerja yang baik.

Secara keseluruhan kajian teori motivasi berbasis kebutuhan menggambarkan bahwa perilaku seseorang dalam organisasi sebagai upaya individu untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan. Menurut perspektif ini, pekerjaan (apa yang harus dilakukan) manajer adalah untuk mengidentifikasi apa yang orang-orang butuhkan dan kemudian memastikan bahwa lingkungan kerja menjadi sarana untuk memenuhi

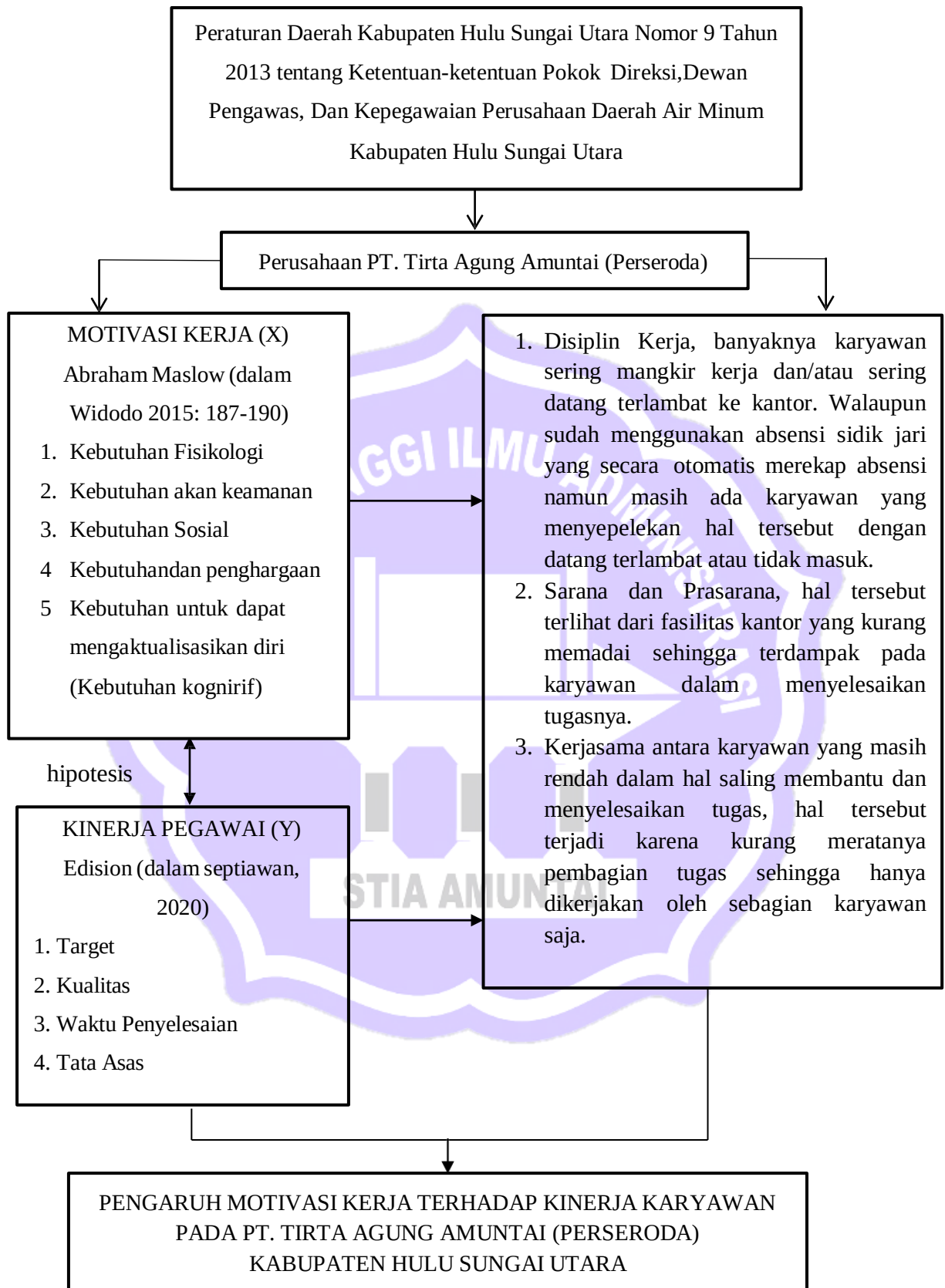
atau memuaskan kebutuhan-kebutuhan tersebut.

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran pada penelitian ini berkaitan dengan variable Motivasi Kerja (Variabel X) dengan Kinerja Karyawan (Variabel Y)



Gambar 2.1
Kerangka pemikiran



D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiric. (Sugiyono, 2021 :139) Hipotesis yang digunakan penulis adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis Kerja (H_a)

Hipotesis kerja atau disebut hipotesis alternatif merupakan hipotesis yang dinyatakan adanya perbedaan, hubungan atau pengaruh antarvariabel tidak sama dengan nol. Dengan kata lain, terdapat perbedaan hubungan atau pengaruh antarvariabel (merupakan dari kebalikan dari hipotesis nol).

2. Hipotesis Nol (H_o)

Hipotesis nol merupakan hipotesis yang menyatakan hubungan atau pengaruh antarvariabel sama dengan nol. Dengan kata lain, tidak ada perbedaan, hubungan atau pengaruh antarvariabel.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_a : Ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Tirta Agung Amuntai (Persero) Kabupaten Hulu Sungai Utara.

Ho : Tidak Ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Tirta Agung Amuntai (Perseroda) Kabupaten Hulu Sungai Utara.

