

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Pengertian motivasi

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2001:41) pengertian motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintergrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Selanjutnya, menurut Samsuddin (2006:281) Pengertian motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya suatu tujuan. Karena itu pemimpin harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para karyawan dalam perusahaan.

Motivasi timbul karena adanya suatu kebutuhan dan perbuatan tersebut terarah pada pencapaian tujuan tertentu. Apabila tujuan telah tercapai, maka akan tercapai kepuasan dan cenderung untuk diulang kembali, sehingga lebih kuat dan mantap.

a. Teori Motivasi

Terdapat banyak teori motivasi yang mulai berkembang pada dasawarsa 1950.an. setidaknya ada enam teori yang akan berusaha untuk menguraikan berbagai manusia itu dan dapat menjadi seperti

apa. Oleh karenanya, sebuah teori motivasi mempunyai isi dalam bentuk pandangan tertentu mengenai manusia. Isi teori motivasi membantu kita memahami dunia ke terlibatan manajer dan karyawan saling terlibat setiap hari. Karena teori motivasi mencakup pengembangan manusia, isi dari teori motivasi juga membantu manajer dan karyawan dalam dinamika kehidupan organisasi (Dell, 1991, dalam Wahjono:78)

Terdapat bermacam-macam teori mengenai motivasi yang dikemukakan oleh para ahli. Menurut Sentot (2010:79-87), teori ini dikelompokkan ke dalam delapan katagori, yaitu :

1. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Abraham Mashlow mengemukakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan dalam lima tingkatan yang berbentuk pyramid, orang memulai dorongan dari tingkatan bawah. Lima tingkat kebutuhan itu dikenal dengan sebutan Hirarki Kebutuhan Mashlow, dimulai dari kebutuhan biologis dasar sampai motif psikologis yang lebih kompleks yang hanya penting setelah kebutuhan dasar terpenuhi.

- a. Kebutuhan fisiologis (rasa lapar, rasa haus, dan sebagainya)
- b. Kebutuhan rasa aman (merasa aman dan terlindungi, jauh dari bahaya)
- c. Kebutuhan sosial (kerja kelompok, supervise yang baik, rekreasi bersama)
- d. Kebutuhan penghargaan (berprestasi, berkompetensi)
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (mendapatkan kepuasan diri dan menyadari potensinya)

Lima kebutuhan Maslow yang akan terus ada selama manusia hidup. Lima kebutuhan tersebut berjenjang dari mulai yang mendesak hingga muncul dengan sendirinya, maka dengan sendirinya kebutuhan-kebutuhan yang lebih tinggi akan muncul.

2. Teori X dan Y

Douglas Mc Gregor (1960, 1967 dalam Sentot, hal 80-81) mencirikan dua tipe pemalas dengan teori X dan tipe pekerja yang ditandai dengan teori Y.

Teori X	
1.	Karyawan secara inheren tertanam dalam dirinya tidak menyukai kerja
2.	Karyawan harus diawasi atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan
3.	Karyawan akan menghindari tanggung jawab
4.	Kebanyakan karyawan menaruh keamanannya di atas semua faktor yang dikaitkan dengan kerja
Teori Y	
1.	Karyawan dapat memandang kerja sama dengan sewajarnya seperti istirahat dan bermain
2.	Karyawan akan menjalankan pengarahan diri dan pengawasan diri jika mereka berkomitmen pada sasaran
3.	Rata-rata karyawan akan menerima tanggung jawab
4.	Kemampuan mengambil keputusan inisiatif

Berdasarkan ke dua teori tersebut, tentunya teori Y adalah teori yang sangat baik apabila dimiliki oleh para karyawan. Sayangnya, tidak semua orang memiliki sifat yang demikian, pasti ada saja satu atau beberapa karyawan yang memiliki sifat-sifat seperti pada teori X.

Seorang manajer harus pandai dalam menilai karyawannya, seseorang yang memiliki teori Y harus dipertahankan agar memiliki sifat-sifat yang baik tersebut, bahkan kalau bisa ditingkatkan. Sementara untuk karyawan yang cenderung memiliki sifat-sifat seperti yang ada pada teori X maka harus diberikan motivasi agar dirinya berubah, dan menjadi karyawan yang lebih baik lagi, lebih rajin, bertanggung jawab, percaya diri, tidak malas dan lain sebagainya.

3. Teori dua faktor Herzberg

Teori yang dikembangkan oleh Herzberg ini dikenal dengan “Model dua faktor” dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor *higine* atau pemeliharaan.

1. faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berarti bersumber dalam diri seseorang.
2. faktor *higine* atau pemeliharaan adalah faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang.

Bedasarkan teori Herzberg, yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain adalah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karir dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor-faktor *hygiene* atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

4. Teori *Existence, Relatedness, dan Growth* (ERG)

Clayton P. Alderfer (1972, dalam Sentot. 2010 hal 83) merevisi jenjang kebutuhan Maslow dengan melakukan riset empiris.

Hasilnya, jenjang kebutuhan Maslow tersebut diringkas hanya menjadi tiga kebutuhan inti manusia yaitu kebutuhan *existence* yang mencakup kebutuhan fisik dan keamanan Maslow, *relatedness* yang menunjukkan kebutuhan untuk memelihara hubungan antar pribadi yang relative sama dengan kebutuhan social Maslow, serta *growth* yang mencirikan kebutuhan manusia untuk berkembang yang relative sama dengan jenjang kebutuhan untuk berprestasi, mendapatkan penghargaan dan aktualisasi diri.

Teori ERG yaitu tidak harus berjenjang dalam arti kebutuhan untuk memelihara hubungan antar pribadi yang baik tidaklah harus menunggu kebutuhan fisik dan rasa aman terpenuhi.

Bedasarkan teori (ERG) bila kebutuhan akan eksistensi tidak terpenuhi, pengaruhnya mungkin kuat, namun kategori-kategori kebutuhan lainnya mungkin masih penting dalam mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan. Meskipun suatu kebutuhan terpenuhi, kebutuhan dapat berlangsung terus sebagai pengaruh kuat dalam keputusan.

5. Teori 3 kebutuhan McClelland

McClelland mengemukakan bahwa ada tiga hal penting yang menjadi kebutuhan manusia, yaitu :

- a. *Need for achievement* (kebutuhan akan prestasi)
- b. *Need for affiliation* (kebutuhan akan hubungan social)
- c. *Need for power* (dorongan untuk mengatur)

Tiga teori kebutuhan McClelland adalah bermanfaat bagi para pemberi kerja dan si pekerja itu sendiri. Dengan mengetahui apa yang secara hakiki memotivasi seseorang, maka terbukalah kesempatan bagi si pribadi untuk mengembangkan diri. Dengan mengetahui teori McClelland ini, seseorang juga akan mampu melakukan pendekatan yang tepat untuk memotivasi rekan kerja maupun bawahannya.

6. Teori *Goal-Setting locke*

Edwin A. Locke (1960 dalam Sentot 2010 hal. 85) mengatakan bahwa tujuan sulit bila diterima dengan baik akan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dan bahwa umpan balik akan mengantarkan pada pencapaian kinerja yang lebih tinggi.

Teori *Goal-Setting* Locke adalah semakin sulit pekerjaan maka akan memperoleh hasil yang semakin baik sehingga mencapai tujuan yang lebih baik.

7. Teori Keadilan Adams

J. Stacey Adam (1963 dalam Sentot 2010 hal. 86) mengatakan bahwa karyawan akan membandingkan diri mereka dengan karyawannya, tetangganya, rekan kerjanya, rekan dalam organisasi lain. Karyawan akan termotivasi bila setelah dibandingkan, melahirkan persepsi keadilan.

Teori keadilan Adams adalah karyawan didorong dengan ukuran kemampuan karyawan lainnya maka akan timbul suatu tindakan. Dengan adanya jaminan kebebasan yang adil.

8. Teori Harapan Vroom

Victor H. Vroom (1973 dalam Sentot 2010 hal. 86) mengatakan bahwa seorang karyawan dimotivasi untuk berusaha keras bila ia menyakini akan

dinilai baik, dan penilaian itu mengantarkannya pada imbalan organisasional.

Teori harapan Vroom yaitu kepuasan yang diharapkan dan tidak aktual bahwa seorang karyawan mengharapkan untuk menerima setelah mencapai tujuan. Harapan adalah keyakinan bahwa upaya yang lebih baik akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Harapan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kepemilikan keterampilan yang sesuai untuk melakukan pekerjaan, ketersediaan sumber daya yang tepat, ketersediaan informasi penting dan mendapatkan dukungan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Delapan teori motivasi yang dikemukakan oleh para ahli, peneliti hanya membatasi pada satu teori yaitu Teori Hierarki Kebutuhan Maslow karena kesederhanaannya dan logika intuitifnya serta mudah untuk dipahami, seperti tingkat dasar yang berupah fisiologis yang bersifat pemuasan ragawi tentang makan, minum, kebutuhan akan keamanan dan rasa aman,kebutuhan akan sosial,kebutuhan akan penghargaan, sampai pada kebutuhan tertinggi yang dimiliki manusia yaitu kebutuhan akan aktualisasi diri. Mengingat setiap individu dalam perusahaan berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda, maka akan sangat penting bagi perusahaan untuk melihat kebutuhan dan harapan karyawannya, bakat dan keterampilan yang dimilikinya, dan rencana karyawan tersebut pada masa mendatang. Jika perusahaan dapat mengetahui ha;-hal tersebut, akan lebih mudah untuk mendapatkan karyawan pada posisi paling tepat sehingga akan lebih meningkatkan motivasi bagi karyawan itu sendiri.

b. Faktor-faktor motivasi

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2008:86) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi terbagi menjadi dua metode motivasi :

1. Motivasi langsung, yaitu motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifat khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan bintang jasa.
2. Motivasi tak langsung, yaitu motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaan. Misalnya mesin yang baik, motivasi tak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktif.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor motivasi terdiri dari motivasi langsung dan tidak langsung, dimana motivasi langsung merupakan pemberian motivasi yang diberikan secara langsung kepada karyawan, sedangkan motivasi tidak langsung merupakan pemberian fasilitas yang bisa digunakan untuk mendukung kinerja karyawan untuk menjadi lebih baik.

2. Pengertian kinerja

Anwar Prabu Mangkunegara (2013:63) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja dapat didefinisikan, hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggungjawab mereka. Oleh sebab itu perusahaan baik perusahaan kecil maupun perusahaan yang sudah besar sangat membutuhkan hasil kinerja

seorang pegawai. Karena dengan hasil kinerja yang baik perusahaan akan bias meningkatkan keuntungan, dan meningkatkan prestasi kerja dan produktivitas kerja. Untuk meningkatkan kinerja pegawai maka dalam pelaksanaannya dibutuhkan disiplin kerja yang sangat baik.

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Davis (1964:63) dalam (Anwar Prabu Mangkunegara, 2013:67) faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah:

- 1) Faktor kemampuan
Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- 2) Faktor motivasi
Motivasi berbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi, motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seorang pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik, artinya seorang pegawai harus siap mental maupun secara fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang akan diapai. Mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

David C. Mc Clelland (1987:64) dalam (Anwar Prabu Mangkunegara, 2013:68) berpendapat bahwa ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja. Motif prestasi kerja adalah suatu dorongan dalam diri seorang pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kinerja dengan predikat terpuji.

Mc Clelland dalam (Anwar PRabu Mangkunegara, 1013:68) mengemukakan ada 6 karakteristik dari pegawai yang memiliki motif berprestasi tinggi sebagai berikut:

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
- b. Berani mengambil resiko
- c. Memiliki tujuan yang realitis
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berujung untuk merealisasi tujuan
- e. Memanfaatkan umpan balik yang kongkrit dan menyeluruh kegiatan kerja yang dilakukannya
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Bedasarkan pendapat Mc Clelland tersebut, pegawai akan mampu mencapai kinerja yang maksimal jika ia memiliki motif yang berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan kerja. Hal ini karena motif yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah. Oleh karena itu, kembangkanlah motif berprestasi dalam diri dan manfaatkan serta ciptakan situasi yang ada pada lingkungan kerja guna mencapai tujuan kinerja yang maksimal.

b. Indikator Kinerja karyawan

Faustisno (2010:98-99) menyatakan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada lima, yaitu :

- 1) Kualitas kerja
Pekerjaan yang pegawai lakukan sesuai dengan standar kerja yang ada, tepat dan akurat.
- 2) Kuantitas kerja
Kuantitas kerja yaitu target kerja yang telah ditetapkan dan berhasil dicapai oleh pegawai dan sesuai dengan harapan atasan.
- 3) Pengetahuan
Kemampuan pegawai memahami tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan serta dapat menyelesaikannya. Pengetahuan muncul ketika seseorang menggunakan akal budinya untuk

mengenali benda atau kejadian tertentu yang belum pernah dilihat atau dirasakan sebelumnya dalam beberapa kegiatan sehari-hari yang dijalani oleh seseorang.

4) Kreatifitas

Karyawan selalu memikirkan ide-ide kreatif demi kemajuan perusahaan

5) Kerjasama

Kerjasama merupakan interaksi yang paling penting karena pada hakikatnya manusia tidaklah bisa hidup sendiri tanpa orang lain sehingga ia senantiasa membutuhkan orang lain dalam beberapa hal.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan, kerjasama dan kesadaran diri

c. Tujuan penilaian kinerja

Tujuan penilaian kinerja yang dikemukakan oleh Mulyadi (2015:112-113) adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui prestasi yang didapat selama karyawan itu bekerja
- 2) Untuk memotivasi dan bertanggung jawab seorang karyawan/pekerja
- 3) Untuk mengambil keputusan dalam memberikan kompensasi agar adil
- 4) Untuk meningkatkan etos kerja dan mendorong semangat kerja serta meningkatkan produktivitas karyawan
- 5) Untuk mendapatkan umpan balik karyawan yang hasilnya untuk memperbaiki karyawan apabila dalam penilaian kinerja terdapat hasil yang kurang baik. Sebaliknya untuk memberikan penghargaan jika dalam penilaian kinerja terdapat prestasi kerja yang baik
- 6) Untuk mendapatkan informasi yang akurat dalam mengambil keputusan pemberian kompensasi.

Dari hasil uraian diatas tentang penilaian kinerja, maka dapat diambil kesimpulan bahwa penilaian kinerja terhadap karyawan/anggota atau organisasi perusahaan haruslah secara obyektif, sehingga manfaat dapat dirasakan oleh organisasi atau perusahaan yang bersangkutan

d. Manfaat penilaian kinerja

Mulyadi (2015:113-114) Tentu sebuah perusahaan mempunyai manfaat dalam penilaian kinerja yang sangat penting diantaranya:

- 1) Mendapatkan informasi
Bagi seorang pemimpin sangat membutuhkan informasi yang sangat akurat bila terdapat informasi yang tidak lengkap maka dalam pengambilan keputusan akan tidak lengkap pula.
- 2) Sebagai alat negoisasi
Dalam pengambilan keputusan kalau sudah mengetahui mana yang karyawan berprestasi dan mana yang karyawan yang tidak berprestasi maka informasi penilaian kinerja ini dapat digunakan sebagai alat untuk negoisasi dalam berbagai hal keputusan
- 3) Keputusan pemberian kompensasi
Hasil penilaian kinerja salah satu pedoman untuk mengambil keputusan siapa saja yang akan dapat pemberian kompensasi berupa bonus, gaji, insentif, dan lain sebagainya.
- 4) Perbaikan kinerja
Hasil kinerja dapat dijadikan tolak ukur untuk meningkatkan kinerja karyawan, dari hasil itulah pimpinan bisa tau kalau memang hasil kerjanya baik atau tidak baik, kalau hasil kerjanya tidak baik maka karyawan tersebut perlu diberi pembinaan untuk meningkatkan kerjanya, melalui pelatihan, pendidikan dll, dengan tujuan untuk bisa lebih baik lagi dan bisa meningkatkan produktivitasnya serta meningkatkan kontribusinya.

Dari Manfaat penilaian kinerja maka dapat diambil kesimpulan bahwa informasi sebagai alat negoisasi dalam berbagai hal keputusan untuk memperoleh keputusan yang lengkap dan bisa meningkatkan hasil kinerja karyawan

B. Penelitian terdahulu

Rahmayanti (2014) Tujuan dari penelitian ini adalah pengaruh variabel independent yang terdiri dari motivasi (X) terhadap Kinerja karyawan pada CV. Putra Kaltim Samarindadan juga untuk mengetahui variabel mana yang paling

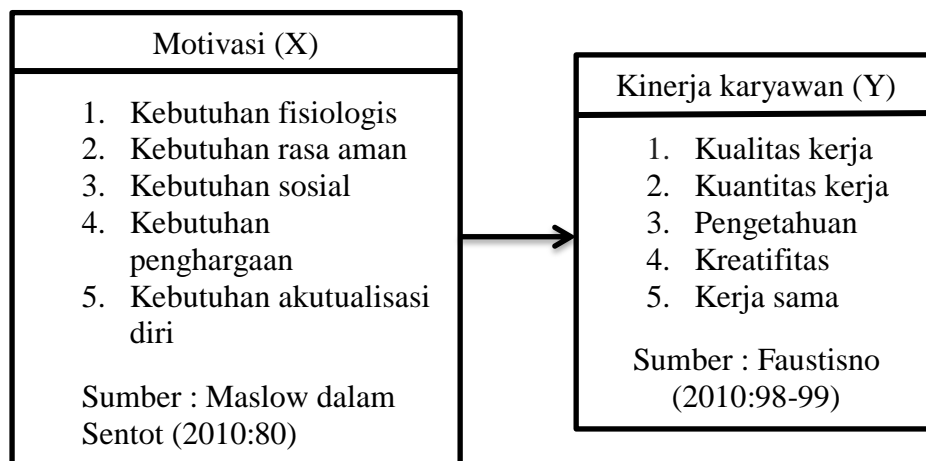
dominan terhadap kinerja karyawan pada CV. Putra Kaltim Samarinda. Hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh persamaan regresi sederhana yaitu $Y = 1,28 + 0,70X$. Nilai tersebut berarti variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai Koefisien korelasi product moment (R) sebesar 0,64 hal ini menunjukkan ada pengaruh yang kuat antara variabel independent terhadap dependent, sedangkan nilai Koefisien determinasi (R²) sebesar 40,96% mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dan sisanya 59,04% dipengaruhi oleh variabel lain yang terdapat dalam penelitian ini. Nilai uji. Pengujian hipotesis apakah motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan tingkat kepercayaan 95% dari hasil pengujian hipotesis ini, nilai Thitung lebih besar dari Ttabel untuk tes dua sisi dengan taraf signifikan sebesar 0,05 yaitu $3,9068 > 2,074$ dari pengujian hipotesis, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan pada CV. Putra Kaltim Samarinda.

Jelita (2016) sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun skala kecil untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang memiliki jiwa kepemimpinan dan motivasi kerja yang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang berkualitas yang pada akhirnya akan mengoptimalkan tujuan suatu organisasi/perusahaan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Amanah Finance di Manado. Seluruh karyawan yang berjumlah 35 orang menjadi responden dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan

dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Amanah Finance, Manado. Secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, namun motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan.

Iqbal (2014) penelitian ini memiliki tujuan untuk menjelaskan pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini ada karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto, dengan jumlah sampel sebesar 56. Metode dan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah kuesioner dan dokumentasi dengan menggunakan analisis linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto. Regresi menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen (motivasi dan disiplin kerja) yang digunakan dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan dan menunjukkan hasil yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa dengan motivasi yang tinggi dan kesadaran yang lebih dalam melakukan disiplin di tempat kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan.

C. Kerangka konseptual



Sumber: diolah penulis(2017)

Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan orang-orang di dalamnya, dalam hal ini adalah karyawan, sebaiknya karyawan memiliki tujuan yang bisa diperoleh dari tempat kerja, berupa berbagai macam kebutuhan. Kinerja yang sesuai harapan perusahaan bisa tercapai bila karyawan memiliki motivasi yang tinggi. Motivasi secara jelas mendorong seseorang untuk bekerja dengan baik.

D. Hipotesis

Fatihudin (2015:81) menyatakan bahwa Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap permasalahan yang diajukan, yang kebenaran jawaban tersebut akan dibuktikan secara empiric melalui penelitian yang akan dilakukan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Diduga motivasi (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) Koperasi

Wanita Setia Bhakti Wanita Surabaya