

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kerangka Teoritis**

##### **2.2.1 Pengertian Motivasi**

Motivasi Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Motivasi merupakan sebuah keinginan atau dorongan yang akan timbul pada diri seseorang baik secara sadar maupun dengan tidak sadar untuk melakukan perbuatan dengan sebuah tujuan tertentu. Motivasi berasal dari kata latin *Movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan.

Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Berdasarkan menurut Andika (2019), dijelaskan bahwasanya pengertian motivasi adalah salah satu hal yang dapat mempengaruhi dari perilaku manusia, motivasi sering disebut juga dengan sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang termotivasi dan bersemangat untuk mengurangi dan memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

Motivasi merupakan fungsi yang tergolong erat hubungannya dengan unsur manusia, bahkan tidak salah jika dikatakan bahwa masalah motivasi merupakan masalah dalam manajemen atau *Managerial Human Problem*. Secara umum motivasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan yang membuat orang mau bekerja untuk bertindak. Motivasi ialah kegiatan yang melibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia yaitu proses untuk mempengaruhi seseorang untuk melakukan apa yang kita inginkan. Dan motivasi untuk mendorong dan menggerakkan orang-orang agar bersedia bekerja semaksimal mungkin, perlu diusahakan adanya komunikasi dan peran serta dari semua pihak.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong diri manusia untuk memenuhi berbagai kebutuhannya dengan cara mengarahkan daya dan potensi seseorang agar mau bekerja secara produktif serta giat dalam bekerja baik sesuai dengan tugas dan kewajiban untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.

### **2.2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi kerja, menurut Hamzah (2017), merupakan dorongan seseorang untuk menjalankan pekerjaan dengan optimal dan berusaha sebaik mungkin dalam menyelesaikan tugasnya. Dalam lingkungan kerja, motivasi karyawan memiliki peran utama dalam mendorong pencapaian yang luar biasa. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka memiliki dorongan internal yang kuat untuk mencapai target dan menjalankan tugas mereka dengan semangat tinggi.

Motivasi dapat berasal dari berbagai sumber, seperti rasa pencapaian pribadi, kepuasan atas pekerjaan yang diakui, peluang pengembangan, atau pengakuan atas kontribusi mereka. Berdasarkan menurut Hasibuan (2020), Motivasi kerja adalah sebuah pemberian daya gerak yang akan menciptakan dari kegairahan kerja bagi seseorang agar mereka mau diajak bekerja sama, serta bekerja secara efektif dan tentunya terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan menurut Sarumaha (2022), Bagi pegawai, bila adanya motivasi kerja dijadikan alat untuk meningkatkan kegairahan kerja, meningkatkan produktivitas kerja, menciptakan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya serta meningkatkan partisipasi pegawai terhadap organisasi. Sedangkan bagi organisasi, pemberian motivasi kerja merupakan salah satu sarana untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

### **2.2.1.2 Jenis Jenis Motivasi Kerja**

Berdasarkan menurut Taryaman (2016), jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Motivasi positif yaitu motivasi yang diberikan manajer untuk memotivasi atau merangsang karyawan bawahan dengan memberikan hadiah kepada yang berprestasi, sehingga meningkatkan semangat untuk bekerja.
- 2) Motivasi negatif yaitu motivasi yang diberikan manajer kepada karyawan bawahan agar mau bekerja dengan sungguh-sungguh dengan memberikan hukuman. Hal ini dalam jangka waktu pendek akan meningkatkan semangat kerja karena karyawan takut mendapat hukuman. Namun dalam jangka waktu panjang hal tersebut akan menimbulkan dampak kurang baik.

Penggunaan kedua jenis motivasi tersebut harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Permasalahannya ialah kapan motivasi positif dan motivasi negatif dapat efektif mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi positif efektif untuk jangka panjang, sedangkan motivasi negatif efektif untuk jangka pendek.

### **2.2.1.3 Prinsip Prinsip Motivasi Kerja**

Prinsip motivasi yang diberikan pada umumnya bersifat material dan non material. Motivasi yang bersifat material biasanya berlandaskan pada prinsip-prinsip sebagai berikut :

1. Adanya jaminan upah/ gaji minimum jaminan upah merupakan satu hal yang harus diperhatikan oleh manajemen.
2. Ketepatan dalam pemberian kompensasi tambahan dalam pemberian kompensasi tambahan, ketepatan waktu mempunyai efek psikologis, karena para pekerja tidak menunggu bukti hasil-hasil kerja tambahannya.
3. Sistem motivasi harus dirumuskan dengan hati-hati sehingga tidak menimbulkan pengurangan tingkat upah.

4. Sistem motivasi harus dapat menimbulkan kepercayaan diri pada karyawan.

Sistem penggajian/upah yang menimbulkan kecurigaan bagi para karyawan adalah merupakan suatu hal yang sangat buruk, dalam hal inperusahaan lebih baik tidak menggunakan sistem sama sekali. Motivasi yang bersifat non material pada dasarnya berlandaskan pada :

1. Penghargaan atas pekerjaan yang baik.
2. Sikap manajemen harus meluas kebawah dalam mata rantai yang tidak terputus-putus.
3. Kontak pribadi yang harus sering dikembangkan antara pimpinan dengan bawahan.
4. Kepentingan dari individu dan kelompok harus dipenuhi.
5. Loyalitas pribadi antara manajer dan eksekutif harus dipelihara untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan perusahaan.

#### **2.2.1.4 Faktor Motivasi Kerja**

Berdasarkan menurut J Jufrizen (2017), motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada dasarnya faktor-faktor motivasi dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (karakteristik pribadi) dalam motivasi meliputi kebutuhan, keinginan dan harapan yang terdapat di dalam pribadi. Faktor eksternal (karakteristik organisasi) terdiri dari lingkungan kerja, gaji, kondisi kerja, dan kebijaksanaan organisasi, dan hubungan kerja seperti penghargaan, kenaikan pangkat, dan tanggung jawab.

#### **2.2.1.5 Tujuan Motivasi Kerja**

Tujuan motivasi ada beberapa tujuan daripada motivasi yang dikemukakan oleh Taryaman (2016) yaitu :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja karyawan.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya.

#### **2.2.1.6 Indikator Motivasi Kerja**

Indikator motivasi kerja menurut Hasibuan (2019) ada 5 indikator motivasi yaitu:

1. Kebutuhan fisik, merupakan kebutuhan yang berhubungan dengan kondisi tubuh seperti pangan, sandang, dan papan. Contohnya dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus pencapaian, uang makan, uang transport dan lain sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, adalah kebutuhan untuk melindungi diri dari bahaya fisik. Ancaman terhadap keselamatan seseorang dapat dikategorikan sebagai ancaman *mekanis*, *kimiawi*, dan *bakteriologis*. Contohnya dengan memberikan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja agar para tenaga kerja tidak khawatir saat bekerja seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun dan perlengkapan keselamatan lainnya.
3. Kebutuhan sosial, merupakan kebutuhan yang muncul karena kedudukan seorang individu dalam masyarakat. Contohnya dengan membuat tim kecil dalam setiap subdivisi, tujuannya untuk menjalin hubungan kerja yang harmonis, dan penyelesaian masalah secara berkelompok. kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

4. Kebutuhan akan penghargaan, merupakan hak untuk memperoleh dan kewajiban untuk meraih atau mempertahankan pengakuan dari orang lain. Contohnya yaitu perusahaan memberikan bonus kinerja, menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, karyawan tersebut akan mengarahkan, kemampuan, keterampilan dan potensi.
5. Kebutuhan Perwujudan Diri, dalam Motivasi Kerja mengacu pada dorongan untuk mencapai potensi tertinggi dan memaksimalkan kemampuan seseorang dalam konteks pekerjaan. Kebutuhan ini melampaui sekadar memenuhi kebutuhan finansial atau mendapatkan pengakuan; individu ingin merasa bahwa pekerjaan mereka memberikan makna, memungkinkan mereka berkembang, dan selaras dengan tujuan pribadi mereka

Indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara (2018) meliputi yaitu :

1. Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
2. Orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana akan hal tersebut.
3. Tingkat cita-cita yang tinggi, yaitu memiliki ambisi yang lebih baik.
4. Orientasi tugas / sasaran, yaitu selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas.
5. Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
6. Ketekunan, yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguh-sungguh.
7. Rekan kerja yang di pilih, yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.
8. Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan segala pekerjaan.

## **2.2 Kinerja Karyawan**

### **2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai tingkat kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Berdasarkan menurut Suryani (2022), Kinerja karyawan merupakan hasil akhir dari upaya seorang karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Berdasarkan menurut Adhari (2020), Kinerja karyawan merupakan sebuah hasil yang diproduksi dari fungsi sebuah pekerjaan yang tertentu atau sebuah kegiatan pada suatu pekerjaan tertentu kurang lebih selama periode waktu tertentu, yang dapat memperlihatkan kualitas serta kuantitas dari pekerjaan tersebut. Dapat disimpulkan bahwasanya kinerja karyawan adalah sebuah kemampuan untuk mencapai sebuah persyaratan pekerjaan, yaitu adalah ketika target pekerjaan dapat diselesaikan dalam waktu yang tepat dan tidak melampaui batas waktu yang sudah disediakan maka dari itu tujuannya akan sesuai dengan bentuk moral maupun etika di dalam perusahaan tersebut.

#### **2.2.1.1 Jenis Jenis Kinerja Karyawan**

Berdasarkan menurut Kasmir (2016), menyebutkan dalam praktiknya kinerja dibagi ke dalam dua jenis yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu merupakan kinerja yang dihasilkan oleh seseorang, sedangkan kinerja organisasi merupakan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

### 2.2.1.2 Tujuan Dan Manfaat Kinerja Karyawan

Berdasarkan menurut Wibowo (2017), penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti:

1. Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi diwaktu yang akan datang.
2. Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.
3. Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.
4. Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.
5. Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem *review* dan *coaching* telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.
6. Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

Berdasarkan menurut Rozarie (2017), menyebutkan “Penilaian kinerja karyawan perlu dilakukan dalam rangka pelayanan kepada konsumen/*public* sekaligus juga sebagai pedoman untuk menjadikan karyawan dapat dipromosikan ke jenjang yang lebih baik. Kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara otomatis, oleh karena itu untuk memastikan apakah pegawai mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik diperlukan penilaian terhadap pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan”.

### **2.2.1.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Masram (2017), terdiri dari: Efektivitas dan efisiensi, otoritas (wewenang), disiplin, dan Inisiatif. Adapun penjelasan mengenai faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan efisiensi. Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.
2. Otoritas (wewenang), adalah sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya.
3. Disiplin, adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
4. Inisiatif, yaitu yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan dapat diperoleh melalui beberapa faktor yang berasal dari internal maupun eksternal karyawan.

### **2.2.1.4 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hubungan motivasi kerja terhadap kinerja jika motivasinya baik dan lingkungan kerja bagus, maka kinerja akhirnya juga baik. Motivasi merupakan faktor yang sangat menentukan dalam kinerja karyawan. Oleh karena itu pada dasarnya apabila perusahaan ingin mencapai kinerja yang terbaik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, maka perusahaan harus memotivasi karyawan agar mau dan mau mencurahkan tenaga dan idenya untuk bekerja. Masalah memotivasi karyawan memang tidak mudah, karena karyawan memiliki kebutuhan, kebutuhan dan harapan yang berbeda dari seorang karyawan. Oleh karena itu apabila manajemen dapat memahami dan juga menyelesaikan masalah insentif maka

perusahaan akan memperoleh kinerja karyawan yang terbaik sesuai standar yang ditetapkan.

Hasil penelitian dari murpin josua sembing, didin fatihudin, mohammad mochklas, lis holisin (2020) dengan judul *banking employee performance during pandemic covid-19: remuneration and motivation* menunjukkan bahwa motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai perbankan pada saat terjadinya pandemi covid-19.

H1: motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja.

#### **2.2.1.5 Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator kinerja karyawan menurut Yulianto (2020), ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja seorang karyawan, indikator tersebut diantaranya:

1. Kualitas, yaitu kualitas kerja karyawan diukur melalui persepsi karyawan terhadap kualitas/kesempurnaan yang menggambarkan keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah, unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas.
4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku).
5. Kemandirian, merupakan kemampuan karyawan dalam menjalankan fungsi kerjanya.

Berdasarkan menurut Sutrisno (2016) bahwa terdapat enam indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Hasil kerja, yaitu meliputi tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan.

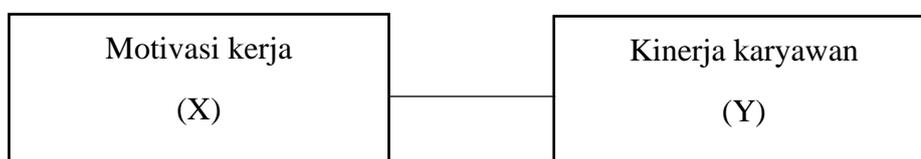
2. Pengetahuan pekerjaan, yaitu pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif, yaitu tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Sikap yaitu semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
5. Disiplin waktu dan absensi yaitu ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

### 2.3 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir atau kerangka pemikiran adalah dasar pemikiran dari penelitian yang disintesis dari fakta-fakta, observasi dan kajian kepustakaan. Oleh karena itu, kerangka berpikir memuat teori, konsep-konsep yang akan dijadikan dasar dalam penelitian. Di dalam kerangka pemikiran variabel-variabel penelitian dijelaskan secara mendalam dan relevan dengan permasalahan yang diteliti, sehingga dapat dijadikan dasar untuk menjawab permasalahan penelitian.

Dalam kerangka konseptual ini, peneliti membuat gambaran tentang bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja kerja karyawan. Ini penting sebagai bahan masukan untuk memahami karakteristik kedua variabel yang akan diteliti lebih lanjut.

Untuk lebih menyederhanakan kerangka pemikiran tersebut, maka dibuatlah kerangka berpikir sebagai berikut :



**Gambar 2.1 Kerangka Berpikir**

**Sumber : Penulis (2024)**

## 2.4 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
1.	Rizka Azhari ,Supriyatin (2020)	Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Surabaya.	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan , Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan , Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia.
2	Melia Andayani (2020)	Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Prima Indojaya Mandiri Kabupaten Lahat.	Artinya dapat disimpulkan bahwa ada hubungan secara linier antara Kepuasan kerja (X1), variabel Motivasi kerja (X2), dan variabel Disiplin Kerja (X3) secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

3	Muskadi Sembiring, Jufrizen, Hasrudy Tanjung (2021)	Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, kemampuan kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
4.	Luthfi Umamul Husna, Bangun Putra Prasetya. (2024).	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta.	Variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja sama sama mempunyai dampak dan pengaruh positif dan signifikan di dalam perusahaan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta.

5.	Fatma Oktarendah , Metha Aditya Putri. (2023)	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Lembaga Palembang.	Secara simultan variabel Lingkungan kerja (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) berpengaruh sangat kuat, positif dan signifikan secara bersama-sama dengan f hitung $80,303 > f$ tabel (2,766) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0,000 < 0,05). Diperoleh hasil uji persamaan regresi: $Y = -7,182 + 0,836 X1 + 0,305 X2$ . Nilai R (korelasi) adalah 0,859 dan nilai R Square (determinasi) 0,738, menunjukkan bahwa variabel X1 (Lingkungan Kerja) dan X2 (Motivasi) terhadap Y (Kinerja Karyawan) sebesar 73,8% dan sisanya sebesar 26,2% dipengaruhi oleh faktor- faktor lain yang tidak diteliti.
----	---	---	--

Sumber : Penulis (2024)

## 2.5 Definisi Operasional

**Tabel 2. 2 Definisi Operasional**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Kinerja Karyawan (Y)	Menilai seberapa efektif seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi.	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Kualitas</li><li>▪ Kuantitas</li><li>▪ Ketepatan waktu</li><li>▪ Efektivitas</li><li>▪ Kemandirian</li></ul> Yulianto (2020)
Motivasi Kerja (X)	Dorongan, semangat, atau keinginan yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik, mencapai tujuan, dan memenuhi tanggung jawab yang diberikan.	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Kebutuhan Fisik</li><li>▪ Kebutuhan Rasa Aman Dan Keselamatan.</li><li>▪ Kebutuhan Sosial.</li><li>▪ Kebutuhan Akan Penghargaan.</li><li>▪ Kebutuhan Perwujudan Diri</li></ul> Hasibuan (2019)

Sumber : Penulis (2024)

## 2.6 Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2019) “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan 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. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori.

Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang rumuskan.

Ho : Tidak ada pengaruh antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Adira Finance Medan 1.

H1 : Ada pengaruh Antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Adira Finance Medan 1.

