# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang Penelitian.**

Dunia mode dari dulu hingga sekarang mempunyai daya tarik yang kuat dan perkembangannya pada saat ini terlihat sangat pesat, khususnya di Indonesia, dan di era globalisasi mengingat ketatnya persaingan dalam dunia bisnis dan kondisi perekonomian yang semakin sulit hampir seluruh perusahaan dituntut untuk terus berdiri dan memaksimalkan laba agar perusahaan terus berkembang. Pada era persaingan yang semakin ketat saat ini di mana semakin banyak produsen yang terlibat dalam menyediakan berbagai kebutuhan dan keinginan konsumen, menyebabkan setiap perusahaan harus mempertahankan orientasi pada kepuasan konsumen sebagai tujuan utama. Walaupun setiap perusahaan menghasilkan produk yang sempurna, tetapi jika sumber daya manusianya kurang dan tidak dapat menarik minat konsumen sesuai dengan keinginan, maka perusahaan tersebut lambat laun akan di tinggalkan.

Para pelaku usaha di Indonesia, terbagi ke dalam beberapa sektor industri, salah satunya adalah Industri Kecil dan Menengah. Industri Kecil dan Menengah ini didalamnya terdiri dari sejumlah pelaku Usaha Kecil dan Menengah yang memproduksi jenis produk yang sama. Usaha Kecil dan Menengah (UKM) memiliki peran penting dalam mendorong pertumbuhan perekonomian Indonesia. Dengan adanya sektor UKM, diharapkan pengangguran dari angkatan kerja yang tidak terserap dalam dunia kerja menjadi berkurang.

Saat ini, usaha *fashion* dikotaBandung, khususnya sepatu, merupakan pilihan bisnis yang sangat menarik dan menguntungkan, karena sepatu salah satu kebutuhan dasar dari manusia yaitu kebutuhan akan sandang. Semua manusia membutuhkan *fashion* yang dapat mencerminkan citra dirinya. Karena pada zaman modern ini, kesan pertama itu sangatlah penting . Seorang individu yang memberikan kesan pertama yang baik, akan membuat dirinya diterima, dihargai dan mendapatkan pengakuan dari orang yang berada di sekitarnya.

Pada saat ini cukup banyak orang atau pun pelaku usaha yang bergerak di bidang bisnis sepatu. Para pelaku usaha sepatu saling bersaing untuk memperoleh konsumen. Oleh karena itu sangat penting bagi setiap pelaku usaha bisnis sepatu untuk memperhatikan produk yang mereka tawarkan dan mereka jual dipasaran. Supaya pelaku usaha dapat memberikan kepuasan kepada setiap konsumen yang membeli sepatu di tempatnya. Bisnis sepatu yang tergolong mudah dijalankan dan cukup menjajikan menyebabkan toko sepatu semakin menjamur. Hal ini dapat di lihat khususnya di kota Bandung terdapat toko sepatu yang semakin marak dari berbagai jenis sepatu yang sedang tren saat ini, seperti sepatu *pantofel*, *loafers*, *boots*, *floaters*, *flip-flop*, olahraga, dan *sneakers*.

Sumber daya manusia memiliki peran yang paling penting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan yang baik diharapkan mampu mewujudkan keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan kemampuan organisasi perusahaan, keseimbangan tersebut merupakan kunci utama terciptanya perusahaan yang berkembang yang dicirikan dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas, yang tidak hanya memiliki karyawan yang tepat untuk diposisikan di jabatan tertentu saja tetapi perusahaan mampu meningkatkan kinerja dan potensi yang dimiliki setiap karyawan dengan harapan karyawan berkerja secara optimal sesuai dengan kemampuannya.

Motivasi dapat diartikan sebagai tujuan atau pendorong, dengan tujuan sebenarnya yang menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik secara positif ataupun negatif. Motivasi menjadi bagian terpenting dalam perusahaan karena dengan adanya motivasi perusahaan telah melakukan pembinaan, pengembangan dan pengarahan dalam berkerja pada karyawannya. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan karyawan harus memiliki motivasi, sehingga dapat memberikan dorongan agar terciptanya perusahaan yang memiliki kinerja karyawan yang baik. Pimpinan turut memberikan motivasi kerja karyawannya agar tercapai tujuan perusahaan, karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik diharapkan hasil kerjanya akan optimal, sehingga perusahaan akan mencapai tujuan yang telah ditargetkan. Terciptanya motivasi pada diri karyawan apabila kebutuhan-kebutuhan karyawan tepenuhi, sehingga karyawan memiliki dorongan semangat kerja karena merasa puas akan apa yang diperolehnya.

Karyawan perlu mengetahui penilaian kinerja agar karyawan dapat termotivasi memperbaiki kinerjanya. Banyaknya karyawan yang absen di tempat kerja dikarenakan rendahnya tingkat kinerja karyawan. Kinerja pada umumnya dapat diartikan sebagai keberhasilan karyawan yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik apabila memiliki kinerja yang tinggi, sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu suatu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Karyawan merupakan bagian yang memiliki peranan penting dibandingkan dengan faktor lainnya. Mengingat seberapa pentingnya faktor karyawan, maka perusahaan harus memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk menunjukan kemampuannya agar perusahaan tahu karyawan yang berkompeten dan berprestasi, selain itu perusahaan juga harus memiliki rasa empati kepada karyawan yang berkompeten agar karyawan merasa di hargai dan memiliki semangat untuk terus berkembang, serta memberikan tunjangan kesejahteraan kepada karyawan agar mereka memiliki rasa aman dan terlindungi. Motivasi dapat diartikan sebagai tujuan atau pendorong, dengan tujuan sebenarnya yang menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya dalam mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik secara positif ataupun negatif.

Brodo *Footwear* merupakan salah satu industri kreatif yang lahir di kota Bandung yang memproduksi sepatu dan *aksesoris* dari bahan *genuine* *leather* (kulit asli) yang dibuat secara *hand* *made*. Brodo *Footwear* lahir di era-modern dimana industri sekarang sedang berlomba-lomba meningkatkan mutu dan kualitas nya baik itu industri perusahaan besar maupun industri perusahaan yang kecil, dengan melalui program-program periklanan dan promosi melalui media internet seperti media sosial yang saat ini menjadi alat promosi yang sangat wajib hukumnya, demi terciptanya brand *awereness* dan brand *image* dimata konsumennya. *Gantlemen* merupakan slogan dari Brodo *Footwear*, dimana Brodo *Footwear* mempunyai *segment* pasar dari menengah kebawah, sepatu Brodo *Footwear* diciptakan khusus untuk para pria yang bertugas dilapangan dan hobi *Traveling*, Brodo *Footwear* beranggapan bahwa sepatu merupakan barang kebutuhan pribadi yang sangat penting dan dibutuhkan oleh Semua orang dalam melakukan aktivitas sehari-hari. Terutama para laki-laki yang beraktivitas dan melakukan pekerjaan di lapangan yang sangat membutuhkan sepatu dengan Kualitas dan daya bahan yang kuat. Sepatu Brodo *Footwear* diciptakan dengan seni membuat sepatu berdasarkan perspektif *engineering* kuantifikasi analitis dan llmu asumsi. Brodo menciptakan sepatu ini terinspirasi oleh bentuk dan ruang. Brodo *Footwear* memiliki sembilan poduk yang didesain sendiri di antaranya produk unggulan Brodo *Footwear* adalah sepatu model *Signore* yang dimana sepatu model ini selalu menjadi *best* *seller* di setiap bulannya. produk yang lainnya *signore* *boots*, *alpha* *boots*, *beta*, *navante*, *arketto*, *ventura*, *uno*, *marino* semua sepatu laki-laki ini terilhami dari bagunan arsitektur-arsitektur di dunia, dan digambungkan dengan budaya lokal indonesia.

Berdasarkan hasil penjajagan yang peneliti lakukan tentang motivasi dan kinerja karyawan Brodo *Footwear* Bandung terbilang masih rendah. Hal ini di tunjukan dengan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Ketepatan waktu. Waktu kerja adalah waktu yang dapat dilihat seberapa sering karyawan yang memiliki absen dan keterlambatan dalam bekerja. Contohnya : Menurut *Manajer* Brodo *Footwear* Bandung mengatakan bahwa jam masuk kerja pada perusahaan yaitu pukul 09.30 WIB sedangkan karyawan sering masuk kerja lebih dari waktu yang telah di tetapkan perusahaan, hal tersebut terjadi pada tanggal 4 Januari 2020 dengan jumlah karyawan yang terlambat masuk kerja sebanyak enam karyawan.

Tabel 1.1

Absensi Karyawan

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kegiatan** | **Seharusnya** | **Kenyataannya** | **Karyawan Terlambat** | **Alasan Keterlambatan** |
| Absensi kerja karyawan pada tanggal 4 Januari 2020 | Jam 09.30 WIB karyawan harus sudah masuk kerja | Ada karyawan yang masuk kerja jam 10.00 WIB tanpa ijin terlebih dahulu | 3 Bagian Administrasi  1 Bagian Keuangan  2 Bagian Pemasaran | Kemacetan lalu lintas  Urusan sekolah anak  Kunjungan ke Merchant |

Sumber : Hasil Penelitian, Januari 2020.

1. Efektivitas. Karyawan yang belum memiliki motivasi yang tinggi akan kesadaran dan tanggung jawab pada saat melakukan pelayanan terhadap konsumen di Brodo *Footwear*. Contohnya : Pada tanggal 4 Januari 2020 terdapat konsumen yang menunggu lama karena mengeluhkan salah input model sepatu yang dilakukan karyawan counter dan kesalahan nomor sepatu, konsumen tersebut *complain* dan meminta agar data yang diinput dibetulkan. Akan tetapi penyelesaian *complain* atas salah input model sepatu tersebut membutuhkan waktu satu jam, seharusnya *complain* dapat diatasi dalam hitungan menit sehingga tidak mengganggu pelayanan pada konsumen lainnya.

Tabel 1.2

Penyelesaian *Complain* Konsumen

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kegiatan** | **Seharusnya** | **Kenyataanya** | **Salah Input** | **Alasan** |
| Pelayanan *complain* salah input pada tanggal 4 Januari 2020 | Seharusnya complain dapat diatasi maksimal 10 menit | *Complain* baru bisa teratasi 1 jam | Model sepatu  Ukuran sepatu | Counter salah tulis model di bon  Mengambil dulu di toko Brodo lain |

Sumber : Hasil Penelitian, Januari 2020.

Hal tersebut, diduga disebabkan oleh kurangnya motivasi, yang terlihat dari :

1. Kebutuhan penghargaan. Kebutuhan penghargaan adalah kebutuhan untuk diakuinya karyawan yang telah bekerja dengan penuh dedikasi, atau prestasi kerja. Perusahaan kurang memperhatikan karyawan yang berprestasi atau yang bekerja dengan baik sehingga karyawan tidak merasa dihargai. Contohnya : Karyawan yang berprestasi akan mendapatkan insentif, akan tetapi karyawan tersebut tidak mendapatkan insentif dan kalaupun mendapatkannya dalam jumlah yang tidak sesuai dengan perjanjian.

Table 1.3

Insentif Karyawan

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kegiatan** | **Seharusnya** | **Kenyataanya** |
| Karyawan mendapatkan insentif apabila melampaui target perusahaan | Insentif yang diterima karyawan berprestasi sebanyak Rp. 500.000,-/bulannya | Karyawan kadang tidak menerima insentif dengan alasan sepi order, kalaupun menerima hanya Rp. 250.000,-/bulannya |

Sumber : Hasil Penelitian, Januari 2020.

1. Kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling penting dimana karyawan dapat mengembangkan potensi dan kemampuannya serta mengemukakan ide-ide dan gagasan. Tetapi Pemimpin kurang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menunjukan kemampuan yang ada pada diri karyawan tersebut. Contohnya : Model sepatu yang dibuatkan hanya berdasarkan selera pemilik perusahaan tanpa mempertimbangkan saran-saran dari karyawannya.

Tabel 1.4

Pengembangan Ide-ide dan Gasasan

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Kegiatan | Sebaiknya | Kenyataannya |
| Model/design sepatu | Pimpinan/pemilik perusahaan mempertimbangkan ide karyawan | Pemilik perusahaan menentukan sendiri ide model/design sepatu |

Sumber : Hasil Penelitian, Januari 2020

Memperhatikan masalah tersebut, peneliti terarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul : **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Brodo *Footwear* Bandung”**.

### **Identifikasi dan Perumusan Masalah.**

#### **Identifikasi Masalah.**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan pada Brodo *Footwear* Bandung?.
2. Berapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Brodo *Footwear* Bandung?.
3. Hambatan-hambatan apa saja yang dihadapi dalam melaksanakan motivasi karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada Brodo *Footwear* Bandung?.
4. Usaha-usaha apa saja yang dapat dilakukan dalam mengatasi kendala-kendala pelaksanakan motivasi karyawan yang sempurna dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada Brodo *Footwear* Bandung?.

#### **Rumusan Masalah.**

Berdasarkan identifikasi masalah, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut : **“Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Brodo *Footwear* Bandung”**.

#### **Tujuan dan Kegunaan Penelitian.**

##### **Tujuan Penelitian.**

1. Mengetahui pelaksanaan motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan pada Brodo *Footwear* Bandung.
2. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Brodo *Footwear* Bandung.
3. Mengetahui hambatan-hambatan yang dihadapi dalam melaksanakan motivasi karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada Brodo *Footwear* Bandung.
4. Mengetahui usaha-usaha yang dapat dilakukan dalam mengatasi kendala-kendala pelaksanakan motivasi karyawan yang sempurna dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada Brodo *Footwear* Bandung.

##### **Kegunaan Penelitian.**

1. Secara Teoritis. Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan perbandingan bagi perkembangan penelitian sejenis dimasa yang akan dating serta dapat digunakan sebagai bahan masukan khususnya dibidang manajemen sumber daya.
2. Secara Praktis. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan kajian ilmu yang berguna bagi pengembangan Ilmu Adminitrasi Bisnis, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai Motivasi meningkatkan Kinerja Karyawan

Adapun manfaat penelitian lainnya, yaitu :

1. Bagi Peneliti. Menambah pengetahuan dalam melaksanakan penelitian terhadap suatu masalah secara ilmiah yang disajikan dalam penulisan skripsi.
2. Bagi Perusahaan. Untuk bahan pertimbangan bagi Brodo Footwear Bandung khususnya dalam memberikan motivasi kerja bagi karyawannya dalam meningkatkan Loyalitas karyawannya.
3. Bagi Pihak Lain. Diharapkan dapat berguna sebagai bahan untuk penelitian selanjutnya atau sebagai bahan referensi dalam pembahasan periklanan dan keputusan pembelian.

##### **Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.**

###### **Kerangka Pemikiran.**

Kerangka dasar pemikiran disajikan untuk menyesuaikan serta menjelaskan keterkaitan variabel-variabel yang terkandung dalam suatu penelitian yang mendasar pada teori-teori yang telah ada. Di dalam suatu penelitian teori merupakan suatu hal yang amat penting, sehingga permasalahan yang diteliti tidak menyimpang dari tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi adalah suatu dorongan atau alasan yang menjadi dasar semangat seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Arti motivasi juga dapat didefinisikan sebagai semua hal yang menimbulkan dorongan atau semangat di dalam diri seseorang untuk mengerjakan sesuatu. Secara etimologi kata motivasi berasal dari bahasa Inggris, yaitu *motivation*, yang artinya *daya batin* atau *dorongan*. Sehingga pengertian motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong atau menggerakkan seseorang untuk bertindak melakukan sesuatu dengan tujuan tertentu. Fungsi motivasi penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan karyawan sehingga sangat produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia dalam perusahaan harus dikelola agar terwujud kesinambungan antara kebutuhan karyawan dengan tuntunan dan komponen organisasi perusahaan.

Seperti yang diungkapkan oleh menurut **Ernest J. Mc’Cormick** dalam **A.A. Anwar Prabu Mangkunegara** (2013:94)mengemukakan bahwa : **“Motivasi kerja adalah sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.”**

Motivasi kerja suatu kondisi yang menggerakan manusia kearah tujuan tertentu. Motivasi juga dapat dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri. Menurut jenjang Hierarki kebutuhan dari **Abraham Maslow** dalam **Malayu Hasibuan** (2012:153), Bahwa Motivasi dapat dilakukan apabila kita memperhatikan pemenuhan kebutuhan karyawan merupakan fundamental yang mendasari prilaku kerja karyawan, kita tidak mungkin memotivasi mereka tanpa memperhatikan indikatornya meliputi :

1. **Kebutuhan fisik dan biologis, yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk ke dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya.**
2. **Kebutuhan keselamatan dan keamanan, yaitu kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keamanan dalam melaksanakan pekerjaan.**
3. **Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan social, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungan.**
4. **Kebutuhan akan penghargaan atau prestise, yaitu kebutuhan akan penghargaan diri dari pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.**
5. **Aktualisasi diri, yaitu kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan/luar biasa.**

Didalam kalangan para teoritis dan praktisi manajemen telah lama diketahui bahwa motivasi bukanlah masalah yang mudah, baik untuk memahaminya ataupun menerapkannya. Tidak mudah karena berbagai alasan dan pertimbangan. Tetapi akan sangat jelas bahwa dengan motivasi yang tepat, maka para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan dan berbagai sasaran, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara.

Setelah menguraikan konsep motivasi diatas, selanjutnya peneliti akan membahas tentang pengertian kinerja menurut **Moeheriono** (2012:95) bahwa :

**Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi**.

Menurut **Rivai dan Sagala** yang dikutip oleh **Syarah Amalia dan Mahendra Fakhri** dalam jurnal Computech & Bisnis (2016:123) menyatakan:

**Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.**

Selanjutnya Menurut **Hasibuan** yang dikutip oleh **Ary Sutrischastini dan Agus Riyanto** dalam jurnal Kajian Bisnis (2015:127), mengemukakan penilaian kinerja karyawan berguna bagi perusahaan dan bermanfaat bagi karyawan. Oleh karena itu tujuan dan kegunaan penilaian kinerja, sebagai berikut:

* 1. **Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.**
  2. **Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.**
  3. **Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.**
  4. **Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.**
  5. **Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.**
  6. **Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang baik.**

Sedangkan menurut **Robbins** yang dikutip oleh **Rosman** dalam jurnal Ilmu Pemerintahan (2014:2757) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu:

1. **Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasil terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.**
2. **Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan adalah istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.**
3. **Ketepatan Waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada waktu yang dinyatakan. Dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Fandy Tjiptono (dalam pasolong 2008:133) mengatakan ketepatan waktu pelayanan meliputi waktu tunggu dan waktu proses.**
4. **Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga,uang,teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.**
5. **Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalalankan fungsi kerjanya.**
6. **Komitmen kerja. Komitmen merupakan sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.**

Adapun teori yang menghubungkan kedua variable tersebut menurut (McClelland, et al) yang dikutip di buku Prabu Mangkunegara(2017:76) menyatakan bahwa:

Terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan pencapaian kinerja. Artinya, pemimpin, manajer, dan karyawan yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah. Berdasarkan dari pernyataan diatas bahwa terdapat hubungan antara motivasi dan kinerja.

###### **Hipotesis.**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang diteliti. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori-teori yang belum berdasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data dan observasi. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka peneliti akan merumuskan hipotesis dalam penelitian sebagai berikut **: “Adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Brodo *Footwear* Bandung”**

Berdasarkan hipotesis tersebut, maka peneliti mengemukakan definisi operasionalnya sebagai berikut :

1. Pengaruh merupakan adanya proses yang muncul dari orang atau benda dalam keadaan tertentu yang dapat memberi perubahan di Brodo *Footwear* Bandung.
2. Motivasi adalah suatu energi dalam menjalankan kegiatan sampai mencapai tujuan tersebut di Brodo Footwear Bandung.
3. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang memuaskan yang telah dicapai seseorang di Brodo Footwear Bandung.

###### **Lokasi dan Lamanya Penelitian.**

* + 1. **Lokasi Penelitian.**

Penelitian ini dilakukan di Bandung. Objek yang menjadi pilihan peneliti dalam pegumpulan data yang diperlukan yaitu Brodo Footwear di Bandung yang beralamat di Jl. Lombok No. 11 Kec. Sumur Bandung, Kota Bandung - Jawa Barat.

* + 1. **Lamanya Penelitian.**

Lamanya penelitian dilakukan selama sembilan bulan, yang dapat dilipat pada gambar berikut ini :

