

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA & KERANGKA BERPIKIR

2.1. Administrasi Bisnis

2.1.1. Pengertian Administrasi Bisnis

Supriyanto (2016) berpendapat bahwa administrasi niaga atau yang sekarang menjadi populer dengan sebutan administrasi bisnis, adalah bagian dari ilmu – ilmu social yang mempelajari proses kerja sama antara dua orang atau lebih dalam upaya mencapai tujuan yang merupakan ilmu yang berfokus perilaku manusia. Sebagai ilmu, administrasi mempunyai objek, subjek, dan metode. Objek dari ilmu administrasi adalah orang –orang dengan perilakunya, subjek yang dipelajari adalah bentuk atau bagian serta mekanisme kerjasama, sedangkan metode merupakan cara atau pemikiran yang dikembangkan untuk mencapai tujuan dari kerjasama tersebut.

Menurut Sondang P. Siagian dalam (Darmanto 2020:18) “administrasi adalah keseluruhan proses kerja sama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.”

Menurut Soetarto dan R.P Soewarno dalam (Darmanto 2020:18) “administrasi adalah suatu proses penyelenggaraan dan pengurusan segenap tindakan/kegiatan dalam setiap usaha kerja sama sekelompok manusia untuk mencapai tujuan.”

1. Merencanakan (*to plan*)
2. Mengorganisasikan (*to organize*)
3. Memimpin (*to command*)

4. Melaksanakan pengkoordinasian (*to coordinate*)
5. Melaksanakan pengawasan (*to control*)

Menurut Griffin (2011) administrasi dapat dirumuskan sebagai kelompok kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Griffin dan Ebert (2010), bisnis adalah sebuah organisasi yang menyediakan barang dan jasa dengan tujuan untuk menghasilkan keuntungan.

Administrasi bisnis merupakan studi tentang bisnis yang meliputi kemampuan analisa, pengambilan keputusan dan pemecahan masalah, kemampuan komunikasi antar individu, pengembangan strategi bisnis, kepemimpinan dan manajemen sumber daya informasi.

2.1.2. Fungsi Administrasi Bisnis

Fungsi administrasi bisnis menurut Siswandi (Sumber : Buku Administrasi Logistik & Gudang). Fungsi Administrasi secara umum adalah sebagai berikut :

1. Planning

Planning (perencanaan) adalah penyusunan perencanaan membutuhkan kegiatan administrasi, seperti pengumpulan data, pengelolaan data, dan penyusunan perencanaan.

2. *Organizing*

Organizing (pengorganisasian) adalah kegiatan menyusun membentuk hubungan-hubungan kerja antar orang-orang sehingga tercipta suatu kesatuan usaha mencapai tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan.

3. *Staffing*

Staffing adalah salah satu fungsi dari manajemen yang menyusun personalia pada suatu organisasi mulai dari merekrut merekrut tenaga kerja, pengembangannya sampai sampai dengan usaha untuk setiap tenaga petugas memberi daya guna yang maksimal kepada organisasi.

4. *Directing*

Directing (pengarahan atau bimbingan) adalah fungsi manajemen yang berhubungan usaha memberi bimbingan, saran, perintah perintah, untuk tugas yang dilaksanakan dengan baik dan benar-benar tertuju dari yang telah ditetapkan semula.

2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2017), “*to manage*” yang artinya mengatur, “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber – sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.”

2.2.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku – perilaku pegawai konsisten dengan aturan – aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Menurut (Simamora, 2001) yang dikutip oleh Lijan Poltak Sinambela (2018:14).

1. Tujuan kemasyarakatan
2. Tujuan organisasional
3. Tujuan fungsional
4. Tujuan individu

Dalam hal ini, pimpinan harus menyadari bahwa tindakan pendisiplinan merupakan kekuatan positif bagi organisasi apabila diterapkan konsisten dan berkeadilan. Tujuan berikutnya adalah menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya di antara supervisi dengan bawahannya. Tindakan pendisiplinan juga dapat membantu pegawai supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian dapat menguntungkannya dalam jangka waktu yang panjang.

Organisasi/perusahaan harus menerapkan manajemen sumber daya manusia secara tepat dan efektif, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka sumber

daya manusia harus dikembangkan dan dipelihara agar semua fungsi organisasi dapat berjalan seimbang. Kegiatan sumber daya manusia merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi, kegiatan tersebut akan berjalan lancar apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen.

Menurut Hasibuan (2017:10), fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu sebagai berikut :

1. **Perencanaan merupakan merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.**
2. **Pengorganisasian merupakan kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).**
3. **Pengarahan merupakan kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.**
4. **Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar menaati peraturan – peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.**
5. **Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.**
6. **Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.**
7. **Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect) uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada Perusahaan.**
8. **Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.**
9. **Pemeliharaan merupakan kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.**

10. Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karna tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

Berdasarkan pendapat diatas, ada 11 fungsi – fungsi MSDM yang di kemukakan oleh Hasibuan, dari fungsi – fungsi di atas dilihat bahwa kedisiplinan termasuk kedalam fungsi MSDM, dimana kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

2.3. Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, keinginan, sebab, atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Motivasi adalah keinginan dalam diri seorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karna suatu alasan untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja merupakan suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan. Motivasi berkembang dengan taraf kesadaran seorang yang akan mencapai tujuannya.

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya adalah salah satu motivasi kerja pegawai. Seorang pegawai akan mengerjakan pekerjaannya dengan baik apabila memiliki motivasi kerja yang tinggi. Motivasi menjadi penggerak organisasi dalam mencapai tujuan maka dari itu motivasi sangat penting

dalam mencapai tujuan maka dari itu motivasi sangat penting dalam mencapai tujuan suatu organisasi, seperti contoh pimpinan harus memberikan energi positif dan mampu memberikan motivasi yang baik kepada pegawai dan juga seorang pegawai dan juga seorang harus mempunyai motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan sebuah tugas.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:93) mengatakan bahwa: “Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya”.

Menurut Robinson (2016:201) motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Menurut Sedarmayanti (2015:233) motivasi merupakan: “Motivasi adalah kesediaan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual”. Menurut Sutrisno (2013:109) mengemukakan bahwa motivasi yaitu: “Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”.

2.3.1. Pengertian Motivasi Kerja

Sebagai makhluk sosial manusia membutuhkan bantuan orang lain. Manusia akan selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhannya dan memerlukan motivasi atau dorongan dari orang lain untuk mencapai apa yang menjadi tujuan hidupnya. Pimpinan organisasi atau perusahaan merupakan orang yang bekerja dengan bantuan dari para bawahannya, yaitu karyawan. Oleh karena itu, sudah menjadi kewajiban dari seorang pimpinan untuk mengusahakan agar para karyawan berprestasi. Kemampuan bawahan untuk dapat berprestasi disebabkan dengan adanya dorongan atau motivasi.

Pemberian motivasi dengan tepat akan dapat menimbulkan semangat, gairah dan keikhlasan kerja dalam diri seseorang. Meningkatnya kegairahan dan kemauan untuk bekerja dengan sukarela tersebut akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja. Sedangkan seseorang yang mempunyai motivasi kerja rendah, mereka akan bekerja seenaknya dan tidak berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

Motivasi merupakan suatu upaya pimpinan dalam membangkitkan, menggerakkan dan mengarahkan segala daya dan potensi pegawai yang ada kearah pemanfaatan yang optimal sesuai dengan batas-batas kemampuan manusia dengan bantuan sarana dan fasilitas yang tersedia. Seluruh proses pemberian dorongan kepada para karyawan untuk bekerja lebih bergairah, sehingga mereka dengan sadar bekerja demi tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Menurut Handayani (2015:26) alasan pentingnya motivasi kerja bagi karyawan di dalam perusahaan sebagai berikut:

1. Meningkatkan retensi karyawan

Saat memasuki dunia kerja, secara natural karyawan memiliki niat untuk bekerja secara maksimal dan memberikan hasil yang baik. Jadi dapat dikatakan bahwa pada dasarnya, sebetulnya mereka memiliki motivasi kerja yang cukup tinggi. Tugas karyawan adalah mencegah agar tingkat motivasi tersebut tidak menurun atau bahkan hilang sama sekali. Cara meningkatkan motivasi kerja tersebut pun tidak terlalu susah. Selama perusahaan memiliki arah yang jelas, respek yang baik terhadap sesama karyawan dan memiliki resources yang dibutuhkan karyawan untuk bekerja, kemungkinan besar mereka akan bertahan di perusahaan.

2. Meningkatkan nilai produk

Adanya karyawan yang memiliki motivasi kerja di perusahaan dapat membantu untuk menghasilkan produk berkualitas tinggi. Motivasi dalam bekerja yang dirasakan karyawan akan membuat mereka merasa bahwa produk yang mereka kerjakan merupakan produk mereka sendiri. Hasilnya, mereka akan memastikan bahwa produk tersebut memiliki nilai spesial bagi pelanggan. Tanpa diminta, mereka bersedia menempuh langkah yang lebih jauh untuk membuat produk menonjol dan unggul dari produk milik kompetitor.

3. Karyawan tidak akan cepat puas terhadap diri sendiri motivasi diri dalam bekerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kondusif.

Karyawan akan merasa passionate dengan apa yang mereka kerjakan berkat adanya motivasi kerja tersebut. Tanpa adanya ketertarikan terhadap pekerjaan sehari-hari, karyawan bisa merasa "lepas" dari target perusahaan secara keseluruhan sehingga mengurangi kualitas performanya. Bukannya memberikan kinerja terbaik, mereka hanya akan bekerja seadanya demi tidak dipecat. Karyawan pun menjadi cepat merasa puas dan tanpa sadar bekerja dengan menerapkan level di bawah kemampuan mereka, padahal sebenarnya mereka bisa melakukan lebih dari itu. Mendorong kreativitas, komitmen dan Energi Karyawan Apapun bidang bisnisnya, kreativitas dan energi sangat dibutuhkan saat bekerja. Kedua yang menjadi asupan wajib karyawan agar bisa terus menghasilkan inovasi yang lebih baik lagi. Apabila karyawan tidak memiliki motivasi pekerjaan, mereka tidak akan mampu menawarkan ide-ide baru yang dapat membantu perusahaan untuk meningkatkan bisnis dan mendapatkan klien-klien baru. Tanpa sadar, mereka juga membawa energi yang kurang positif ke lingkungan perusahaan.

Akibatnya, produktivitas pun bisa menurun dan perkembangan bisnis tidak berjalan sesuai target.

2.3.2. Teori Motivasi Kerja

Terdapat teori-teori motivasi yang dikemukakan oleh para ahli namun ada beberapa teori yang cukup terkenal, seperti yang ditulis oleh sigian berikut beberapa teori mengenai motivasi yaitu :

1. Teori Maslow, "*Motivation and Personality*" merupakan buku yang menjadi hasil pemikiran dan Abraham H. Maslow sehingga banyak dikenal dengan teori motivasi Maslow. Dalam buku tersebut tertulis bahwa kebutuhan-kebutuhan digolongkan sebagai kebutuhan primer, sedangkan yang lainnya dikenal pula dengan kebutuhan sekunder,
2. Teori Alderfer, Teori yang dikemukakan oleh Alderfer biasa disebut dengan "ERG". Akronim dari teori "ERG" merupakan huruf-huruf pertama dari tiga istilah *Existence, Relatedness and Growth*.
3. Teori Herzberg, Teori yang dikembangkan "Model dua faktor" dari motivasi, dua faktor tersebut adalah faktor dan faktor hygiene atau pemeliharaan.
4. Teori Harapan, Teori harapan menyatakan bahwa jika seseorang memiliki sebuah tujuan dan harapan untuk mencapainya sangat besar maka usaha yang dihasilkan akan bertambah besar.
5. Teori penguatan dan mosifikasi perilaku, dalam organisasi perilaku dan Tindakan ditentukan oleh berbagai faktor termasuk faktor eksternal dan mampu menjadi penentu dan bahkan mengubah perilaku seseorang.

6. Teori Keadilan, dalam teori keadilan memiliki pandangan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dihasilkan dalam bekerja dengan imbalan yang diterima.

Menurut Sutrisno (2019) menyebutkan bahwa motivasi dipengaruhi oleh faktor intern dan faktor ekstern. Dalam faktor intern ada beberapa aspek yang muncul yaitu keinginan untuk hidup, keinginan untuk memiliki, keinginan memperoleh penghargaan dan keinginan memperoleh pengakuan. Sedangkan dari faktor ekstern aspek yang muncul yaitu kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, atasan yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status / tanggung jawab dan peraturan yang fleksibel.

2.3.3. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja yang mengacu pada teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow (Mangkunegara, 2017), yaitu :

1. Kebutuhan fisiologi yaitu gaji / pendapatan dan waktu istirahat.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu alat-alat keamanan, asuransi kesehatan dan asuransi kecelakaan.
3. Kebutuhan merasa memiliki, yaitu hubungan antar pekerja dan kerja sama antar pekerja.
4. Kebutuhan akan dihargai, yaitu pujian atasan terhadap prestasi dan penghargaan terhadap prestasi
5. Kebutuhan mengaktualisasi diri, yaitu kesempatan dalam menyampaikan gagasan / ide dan mendapat pelatihan dari perusahaan.

2.4. Kinerja Karyawan

2.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Lijan Poltak Sinambela, dkk (2011:136), mengemukakan bahwa “Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu”. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan. Menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja pegawai adalah “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Adapula menurut Robbins, (1996: 439) dalam Lijan Poltak Sinambela menyatakan bahwa “kinerja sebagai kemampuan individu dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu. Atau sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama.

2.4.2. Dimensi dan Indikator Kerja

Dimensi kinerja atau indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Ukuran-ukuran dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja. Dimensi ataupun ukuran kinerja sangat diperlukan karena akan bermanfaat baik bagi banyak pihak.

Menurut T.R Mitchel dalam Sedarmayanti (2001:51) mengungkapkan bahwa kinerja dapat diukur berdasarkan 5 dimensi, diantaranya:

1. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang di rencanakan, setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.

2. Kualitas kerja

Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis.

3. Komunikasi

Merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerja sama yang baik

4. Inisiatif

Inisiatif merupakan kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung pada atasan.

2.4.1. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Prawirosentono (1999) dalam Edy Sutrisno (2015:176), factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Adalah sebagai berikut :

- a. Efektivitas dan efesiensi
- b. Otoritas dan tanggung jawab
- c. Displin
- d. Inisiatif

2.5. Kerangka Pemikiran

Peneliti menuangkan definisi tentang pengertian motivasi kerja untuk mengukur keadaan pegawai dalam suatu organisasi, dapat diketahui melalui disiplin kerja setiap pegawai. Menurut Sunyoto (2018) motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi.

Indikator motivasi kerja yang mengacu pada teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow (Mangkunegara, 2017), yaitu :

- 1. Kebutuhan fisiologi yaitu gaji / pendapatan dan waktu istirahat.**
- 2. Kebutuhan rasa aman, yaitu alat-alat keamanan, asuransi kesehatan dan asuransi kecelakaan.**
- 3. Kebutuhan merasa memiliki, yaitu hubungan antar pekerja dan kerja sama antar pekerja.**
- 4. Kebutuhan akan dihargai, yaitu pujian atasan terhadap prestasi dan penghargaan terhadap prestasi**
- 5. Kebutuhan mengaktualisasi diri, yaitu kesempatan dalam menyampaikan gagasan / ide dan mendapat pelatihan dari perusahaan.**

Karyawan yang disiplin dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan tepat waktu dan taat pada peraturan. Salah satu tujuan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan, faktor kinerja sangat dominan dalam menentukan baik buruknya suatu pekerjaan yang ada di perusahaan. Kinerja menurut Lijan Poltak Sinambela (2018:408) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

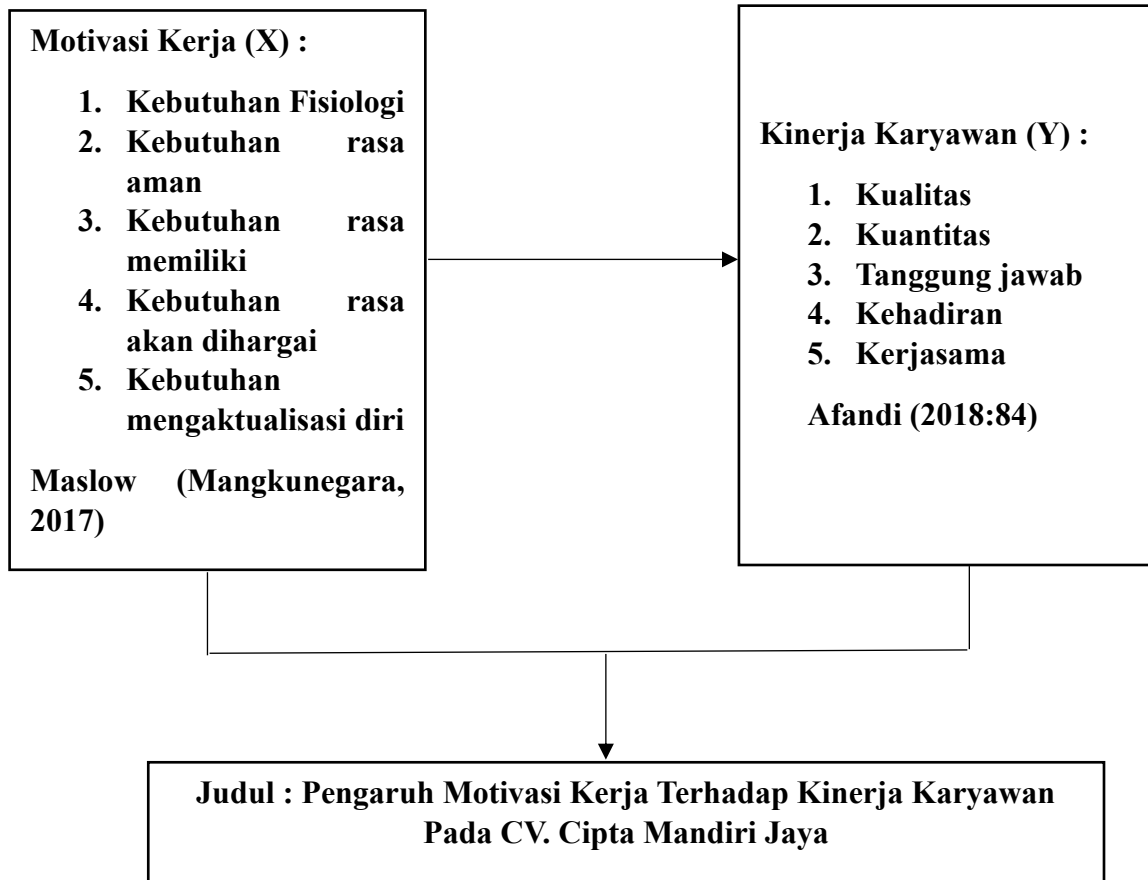
Menurut Afandi (2018:83) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan

sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Afandi (2018: 84), adapun yang menjadi indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- 1. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.**
- 2. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.**
- 3. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.**
- 4. Kehadiran tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.**
- 5. Kerjasama , karyawan mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan.**

Gambar 2.1 Hubungan Indikator X dan Y



Sumber : Hasil Studi Kepustakaan 2023

2.6. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan tersebut maka selanjutnya peneliti mengemukakan hipotesis yang disimpulkan dalam penelitian, maka demikian sesuai dengan judul peneliti sebagai berikut: “Terdapat pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Cipta Mandiri Jaya Bandung”. Dan juga sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian ini dibentuk hipotesis sebagai berikut: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada CV. Cipta Mandiri Jaya. Secara teoritis dengan dugaan deduktif maka peneliti menyatakan apabila pengaruh motivasi kerja yang di perhatikan oleh atasan, maka akan terdapat peningkatan pada kinerja karyawan yang tersedia di CV. Cipta Mandiri Jaya.

1. Pengaruh menunjukkan adanya pengaruh dalam pelaksanaan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Konfeksi Specialist Bandung.
2. Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi.
3. Kinerja karyawan adalah hasil kerja dalam suatu organisasi yang diperoleh seseorang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan pada Konfeksi Specialist Bandung.

Pemberian skor (nilai) setiap pernyataan pada kuesioner menggunakan data 5-4-3-2-1 pembobotan ini dilakukan oleh likert, karena data yang diperoleh dalam penelitian berskala ordinal, sehingga hanya dapat membuat sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS) : 5

Setuju (S) : 4

Kurang Setuju (KS) : 3

Tidak Setuju (TS) : 2

Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

Melengkapi hipotesis maka penelitian mengemukakan hipotesis statistik sebagai berikut:

a) $H_0: r_s < 0$: Motivasi Kerja (X) : Kinerja Karyawan (Y) > 0 , artinya tidak ada pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Cipta Mandiri Jaya.

b) $H_1: r_s \geq 0$: Motivasi Kerja (X) : Kinerja Karyawan (Y) > 0 , artinya terdapat pengaruh, antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Cipta Mandiri Jaya

c) r_s : Sebagai symbol untuk mengukur eratnya hubungan dua variable penelitian yaitu antara motivasi kerja (X) dan kinerja karyawan(Y)

- d) Titik kritis digunakan untuk pengertian batas antara signifikan dengan non signifikan suatu nilai yang telah dihitung
- e) Alpha (α) yaitu tingkat kebebasan validitas dengan derajat kepercayaan 95% dengan tingkat sebesar 5% atau $\alpha=0,05$.

2.7. Penelitian Terdahulu

Berikut ini merupakan beberapa literatur yang menjelaskan dasar-dasar teoritik dan temuan-temuan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti terdahulu tentang motivasi kerja, kompetensi dan kinerja karyawan. Penelitian terdahulu dapat dilihat dari sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan
1.	(Aldo Herlambang Gardjito Mochamad Al Musadieg Gunawan Eko Nurtjahjono 2014)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)	Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya	Objek penelitian indicator dari variable Y yang digunakan adalah dari h (Malthis dan Jackson, 2006)
2.	(Natalia Susanto 2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT. Rembaka	Menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan	Periode penelitian, Objek penelitian, 3 variabel
3.	(Cikeu Aeini 2021)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan pada Kantir Kecamatan Ciparay	Memberikan pengaruh yang cukup kecil pada kualitas pelayanan dengan tersebut motivasi kerja belum maksimal	Variabel dependent, objek penelitian, periode penelitian
4.	Bachtiar. D. (2012)	Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Adalah sebab dengan adanya motivasi yang baik dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan	Objek dari penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis
5.	Sutanjar, T., 7 Saryono, O. (2019)	Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai	Disimpulkan bahwa satuan polisi Pamong	Pada penelitiab ini terdapat

		terhadap Kinerja Pegawai.	Praja Kota Banjar mempunyai motivasi yang tinggi serta memiliki kinerja tinggi	perbedaan dalam variabel X yang lebih dari satu
--	--	---------------------------	--	---

Sumber : Hasil Studi Kepustakaan 2023