

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja sangat dibutuhkan seseorang karyawan, dalam meningkatkan suatu kinerja karyawan agar lebih baik, demi tercapainya suatu tujuan perusahaan tersebut, maka dari itu atasan dan manajer perlu memberi dorongan, dukungan ataupun motivasi terhadap karyawan, dalam kemampuan-kemampuan yang dimiliki karyawan antara lainialah pengalaman, pendidikan dan kepribadian yang baik.Sedangkan daya dorong dapat mempengaruhi dalam diri seseorang.

Motivasi ialah suatu cara yang dilakukan seorang karyawan dalam berperilaku ataupun bertindak, motivasi sumber daya manusia ialah suatu petunjuk dengan arah tujuan-tujuan dan dapat dikerjakan oleh manusia dan dibutuhkan suatu dalam pengambilan langkah untuk mengetahui agar manusia tersebut tergerak dan tertuju menuju kearah yang telah ditentukan.¹

Hasibuan mengemukakan bahwa motif ialah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif bertujuan untuk dapat mencapai tujuan tertentu yangdicapai.² Adapun Siagian mengatakan bahwa

¹Abdurahmann mtolib, *Msdm symber daya manusiaedis 1*(Jakarta : cv. karya Cipta, 2006) hlm.80

² Malayu S.P Hasibuan , *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* (Jakarta : Bumi Aksara, 2014) hlm. 144

motif ialah suatu pengarah dorongan dalam keadaan jiwa, dalam keaktifan, penggerakan motif-motif untuk mengarahkannya. menyalurkan perilaku dengan di masing-masing anggota organisasi.³

Berdasarkan definisi motivasi ialah dimana suatu perusahaan menginginkan karyawan berperilaku bekerja dengan baik dan dari pada itu dibutuhkan proses agar terpengaruhnya karyawan untuk tercapai tujuan yang lebih baik, sedangkan motivasi kerja ialah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja.

2. Tujuan Motivasi Kerja

Suatu perusahaan dalam memotivasi karyawan tentulah memiliki tujuan tertentu, yaitu :⁴

- a. Meningkatkan dalam kepuasan kerja pegawai dan moral-moral.
- b. Meningkatkan stabil kerja pegawai dalam suatu perusahaan tersebut
- c. Dipertahankan konsistensi dalam kinerja untuk suatu perusahaan
- d. Meningkatkan disiplin karyawan
- e. Meningkatkan suatu loyalitas seorang pegawai terhadap suatu perusahaan
- f. Memikirkan betapa pentingnya suatu kesejahteraan pegawai

Dalam setiap perusahaan diperlukan suatu dorongan agar termotivasinya seorang pegawai dalam suatu perusahaan memiliki suatu tujuan agar tercapainya suatu tujuan tertentu selalu di harapkan dan dibutuhkan oleh seorang pegawai kepada

³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009) hlm. 110

⁴ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2014) hlm.146

atasnya agar dapat memotivasi pegawai dalam menyelesaikan suatu kinerja dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi sebagai proses psikologis diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern⁵ :

a. Faktor internal

Faktor intern dapat dipengaruhi oleh pemberian motivasi antara lain:

1. Keinginan Untuk Hidup

Keinginan untuk hidup merupakan hal yang dibutuhkan dalam diri manusia dimuka bumi. Dalam dipertahankannya hidup orang mau mengerjakan apa saja. Keinginan untuk hidup meliputi :

- a. Memperoleh kompensasi yang memadai
- b. Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilannya tidak begitu memadai
- c. Kondisi kerja yang amandannyaman

2. Keinginan Untuk Memiliki

Keinginan untuk memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya. Perihal tersebut kurang lebih dialami dalam hidup yang dijalani, karena memiliki suatu keinginan kuat agar

⁵ Edy Sutrisno, *Manajemen sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009) hlm.116-120

dapat memotivasi seseorang pegawai agar lebih giat bekerja dalam menyelesaikan tanggung jawab dalam pekerjaannya..

3. Keinginan dalam memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan dengan menjaga hubungan suatu kerja dengan baik antara pemimpin dan pegawai.

b. Faktor eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang ada diluar lingkungan suatu pekerjaan, yang dapat mempengaruhi kegiatan bekerja dan suatu kompensasi yang baik adalah suatu pendapatan, penghasilan yang baik bagi karyawan agar termotivasi dalam bekerja.

4. Sumber Motivasi

Sumber motivasi digolongkan menjadi dua, yaitu sumber motivasi dari dalam diri (intrinsik) dan sumber motivasi dari luar (ekstrinsik).⁶

a. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya, tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.

b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya, karena adanya perangsang dari luar.

⁶Suwatno, Priansa Juni Donni, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hal.175

5. Indikator Motivasi

Indikator motivasi kerja dari teori Abraham H. Maslow dengan teori Hierarki menurut Edy Sutrisno. Terdiri dari:⁷

a. Kebutuhan fisiologis (*physiological*)

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup ini disebut juga dengan kebutuhan psikologis (*physiological needs*). Kebutuhan ini merupakan tingkat paling dasar, kebutuhan paling dasar ini berupa kebutuhan akan makan, minum, perumahan, pakaian, yang harus dipenuhi oleh seseorang dalam upayanya untuk mempertahankan hidup.

b. Kebutuhan rasa aman (*safety*)

Setelah kebutuhan tingkat dasar terpenuhi, maka seseorang berusaha memenuhi kebutuhannya yang lebih tinggi, yaitu kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keselamatan dan keamanan diri dan harta bendanya.

c. Kebutuhan hubungan sosial (*affiliation*)

Kebutuhan sosial yang sering pula disebut dengan sosial *needs*, atau *affiliation needs*. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain. Misalnya, kebutuhan akan kasih sayang, dicintai, dihormati, diakui keberadaannya oleh orang lain.

⁷Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), hal.122-123

d. *Kebutuhan penghargaan (esteem-need)*

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

e. *Kebutuhan aktualisasi diri (self actualization)*

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

6. Motivasi Secara Islami

Islam menganggap kehidupan tidak berakhir didunia melainkan dilanjutkan di akhirat. Akibatnya, segala sesuatu yang kita buat didunia ini harus dipertanggung jawabkan kelak di akhirat. Ultimate goal dari seorang muslim bukanlah aktualisasi diri menurut maslow dan kebahagiaan menurut

morris, tetapi mendapatkan keridhaan Allah SWT, sehingga dapat bertemu dengan-Nya diakhirat kelak. Filosofi seperti ini dipegang pula oleh Al-Ghazali yang berpendapat bahwa pencapaian ekonomi adalah sarana untuk mendapatkan hasil akhir dan bukan hasil akhir yang diinginkan. Kekayaan adalah sarana untuk keberhasilan dalam kehidupan yang kekal.⁸

Secara sederhana dapat dikatakan bahwa manusia memiliki tiga unsur, yakni jasad, akal, dan hati. Jasad memiliki kebutuhan yang harus dipuaskan dan bersifat fisik, jika lelah maka istirahatlah. Rasulullah mengajarkan bahwa kepada jasad harus diberikan hak-haknya. Akal membutuhkan ilmu pengetahuan, sedangkan hati membutuhkan agama (spiritualitas).⁹ Secara lebih lengkap, maka Allah SWT dalam menciptakan manusia menganugerahkan lima naluri dasar yang merupakan kebutuhan primernya, yaitu agama, nyawa, akal, keturunan, dan harta. Segala sesuatu yang mencakup pemeliharaan kelima dasar tersebut disebut *maslahat*, sedangkan yang mengabaikannya disebut *mafsadat*. Dari kelima dasar tersebut akan di jelaskan sebagaiberikut.¹⁰

- 1) Agama (*Al-Din*). Kebutuhan terhadap Tuhan selalu ada pada diri setiap manusia, meskipun itu disadarinya atau tidak.
- 2) Kehidupan (*Al-Nafs*). Kebutuhan untuk kehidupan ini adalah yang diperlukan oleh jasad, misalnya makanan untuk menjaga kesehatan, rumah

⁸Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011, 191.

⁹Ibid, 191.

¹⁰Ibid, 192.

untuk menjaga keselamatan, pakaian untuk menutupi aurat. Semua ini memerlukan pendapatan dan kekayaan, oleh karena itu bekerja untuk memperoleh penghasilan sangatlah dianjurkan.

- 3) Akal/Intelektualitas (*Al-Aql*). Hal ini dapat ditafsirkan dengan selalu belajar dengan mengasah kecerdasandiri.
- 4) Keturunan (*Al-Nasl*). Manusia secara naluri membutuhkan keturunan yang merupakan suatu kebanggaan, kebahagiaan dan kepuasan tersendiri, dipercaya Allah untuk membesarkan dan mendidik amanah yang dititipkan-Nya.
- 5) Harta (*Al-Mal*). Harta merupakan rezeki setiap manusia yang sudah di atur oleh Allah SWT dari sejak mereka lahir, namun dalam memperoleh rezeki yang di berikan-Nya bisa melalui berbagai hal dan yang paling utama melalui perniagaan.

Jika kelima kebutuhan ini terpenuhi, maka dapat dipastikan seorang individu akan mendapatkan ketenangan batin, hati, lapang dada, optimis, nikmat ridha, keamanan, serta semangat cinta dan kesucian. Kondisi ini akan berpengaruh terhadap produktivitas/kinerja karyawan. Sedangkan manusia yang gelisah, tidak tenang, putus asa, maka dia tidak akan bisa melakukan pekerjaannya dengan baik. Menurut Qardhawi di dalam bukunya Jusmaliani

berpendapat bahwa keadaan itu tidak bisamenghasilkan sesuatu yang bisa diterima dan disenangi.¹¹

Sebagaimana firman Allah SWT dalam surat Ar-Ra'd ayat 11, yang dapat memotivasi seorang individu dalam bekerja dengan bersungguhsungguh untuk memenuhi kebutuhandi dunia maupun di akhirat.

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّن بَيْن يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِمَّنْ أَمَرَ اللَّهُ ابْنَ اللَّهِ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّن دُونِهِ مِن وَالٍ

Artinya: “Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, dimuka dan dibelakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah, sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.” (QS. Ar-Ra'd/13:11).¹²

Dalam proses motivasi telah disebutkan bahwa manusia memiliki kegelisahan yang timbul karena adanyakebutuhan yang tidak terpuaskan. Rasa cinta atau takut terhadap Allah SWT akan menimbulkan semacam kegelisahan,

¹¹Ibid, 193.

¹² Al-Qur'an dan terjemah Al-Jumanatul Ali, CV. Penerbit J-Art, h. 250.

kegelisahan ini menimbulkan dorongan untuk memperbaiki diri atau berbuat lebih baik lagi agar mendapat ridho-Nya. Oleh karena itu dalam konsep islami dikenal adanya *sefl-motivation* atau *inner- motivation*.

B. PrestasiKerja

1. PengertianPrestasiKerja

Organisasi adalah kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda yang saling tergantung satu dengan yang lainnya, yang berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama mereka, dengan memanfaatkan berbagai sumber daya. Pada dasarnya tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh organisasi adalah mencari keuntungan. Oleh karena itu, diperlukan karyawan-karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi.¹³

Prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Prestasi adalah sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Adapun prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Berdasarkan pendapat sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya

¹³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2012) hlm 150

prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang disebut dengan istilah performance appraisal.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Streers, umumnya orang percaya bahwa prestasi individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu :

Menentukan tingkat dalam tiap-tiap suatu pekerjaan, dimana dapat terbantunya prestasi organisasi secara keseluruhan. Byar dan Rue (1984), mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah :

- a. *Effortusaha* yang menunjukkan sejumlah energi fisik dan mental untuk melaksanakan tugas.
- b. *Ability suatu sifat* di diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- c. *Role/task perception*, adalah semua perilaku suatu kegiatan yang dirasa perlu dalam diri seseorang dapat terselesaikannya kinerja yang lebih baik.

Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah :

- a. Kondisifisik
- b. Peralatan
- c. Waktu
- d. Material
- e. Pendidikan
- f. Supervisi
- g. Pelatihan
- h. Keberuntungan

Suatu institusi, harus berprestasi kerja yang pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari pengukuran prestasi kerja diarahkan pada aspek yang merupakan bidang prestasi, kunci bagi perusahaan yang bersangkutan.

C. Penelitian Terdahulu

Setelah peneliti melakukan pencarian ke perpustakaan dan jurnal-jurnal di internet, ditemukan beberapa hasil penelitian terdahulu yang erat kaitannya dengan masalah yang dilakukan diantaranya:

Tabel 3.1
Penelitian Sebelumnya

No.	Peneliti	Persamaan	Perbedaan
1.	Nadia Khairunnisa (2016)	Mengkaji tentang motivasi kerja	Tahun penelitian dan tempat penelitian

2.	Isnan Masyjui (2005)	Mengkaji tentang motivasi kerja dan disiplin kerja	Tahun penelitian dan tempat penelitian
3.	Fudin Zainal Abidin (2013)	Mengkaji tentang kedisiplinan	Tahun penelitian dan tempat penelitian
4.	Btara Putra Priyanto (2016)	Mengkaji tentang kedisiplinan dan menggunakan analisis regresi linier sederhana	Tahun penelitian dan tempat penelitian
5.	Btara Putra Priyanto (2016)	mengkaji tentang motivasi kerja, disiplin kerja dan menggunakan analisis regresi linier sederhana	Tahun penelitian dan tempat penelitian

Nadia Khairunnisa (2016).¹⁴ Telah mengadakan penelitian tentang Pengaruh Motivasi dan Daya Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan pada Sentra Industri Ukiran 19 Ilir Palembang. Kesimpulan dari penelitian tersebut adalah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada industri ukiran 19 ilir palembang. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian

¹⁴Nadia Khairunnisa. Skripsi. *Pengaruh Motivasi dan Daya Kreatifitas Terhadap Kinerja Karyawan pada Sentra Industri Ukiran 19 Ilir Palembang* jurusan ekonomi Islam fakultas ekonomi dan bisnis Islam, UIN Raden Fatah Palembang. 2016

penulis adalah mengkaji tentang motivasi kerja. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan penelitian diatas adalah tahun penelitian dan tempat penelitian.

Isnan Masyjui (2005).¹⁵ Telah mengadakan penelitian tentang Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan. Kesimpulan dari penelitian tersebut adalah motivasi berpengaruh rendah dan disiplin berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai kantor dinas pendidikan nasional kabupaten grobogan. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian penulis adalah mengkaji tentang motivasi kerja dan disiplin kerja. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan penelitian diatas adalah tahun penelitian dan tempat penelitian.

Fudin Zainal Abidin (2013).¹⁶ Telah mengadakan penelitian tentang Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Rekatama Putra Gegana Bandung. Kesimpulan dari penelitian tersebut adalah berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan metode statistik yaitu koefisien korelasi pearson dan koefisien determinasi bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Rekatama Putra Gegana Bandung. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian penulis adalah mengkaji tentang kedisiplinan. Perbedaan penelitian

¹⁵ Isnan Masyjui. Skripsi. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan* jurusan ekonomi fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Semarang. 2005

¹⁶ Fudin Zainal Abidin. Skripsi. *Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Rekatama Putra Gegana Bandung*, Fakultas Ekonomi, Universitas Winaya Mukti Bandung. 2013

yang dilakukan penulis dengan penelitian di atas adalah menggunakan analisis regresi linier berganda, tahun penelitian dan tempat penelitian.

Galih Aryo Nimpuno (2015).¹⁷ Telah mengadakan penelitian tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan UD Pustaka Pelajar Yogyakarta. Kesimpulan dari penelitian tersebut adalah disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian penulis adalah mengkaji tentang kedisiplinan dan menggunakan analisis regresi linier Sederhana. Perbedaan penelitian yang dilakukan penulis dengan penelitian diatas adalah tahun penelitian dan tempat penelitian.

Btara Putra Priyanto (2016).¹⁸ Telah mengadakan penelitian tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Tabungan Negara Yogyakarta. Kesimpulan dari penelitian tersebut adalah motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian penulis adalah mengkaji tentang motivasi kerja, disiplin kerja dan menggunakan analisis regresi linier sederhana. Perbedaan penelitian yang dilakukan penulis dengan penelitian diatas adalah tahun penelitian dan tempat penelitian.

¹⁷ Galih Aryo Nimpuno. Skripsi. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan UD Pustaka Pelajar Yogyakarta*, Jurusan Manajemen fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta. 2015

¹⁸ Btara Putra Riyanto. Skripsi. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Tabungan Negara Yogyakarta*, jurusan manajemen fakultas ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta. 2016

Ridha Canggih Pristian (2011).¹⁹ Telah mengadakan penelitian tentang Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara. Kesimpulan dari penelitian tersebut adalah motivasi dan disiplin secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara. persamaan skripsi tersebut dengan penelitian penulis adalah menggunakan analisis regresi linier berganda dan mengkaji tentang motivasi dan kedisiplinan. Perbedaan penelitian yang dilakukan penulis dengan penelitian diatas adalah tahun penelitian dan tempat penelitian.

Ibrianti Kartika Alimuddin (2012).²⁰ Telah mengadakan penelitian tentang Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makasar. Kesimpulan dari penelitian tersebut adalah motivasi ekstrernal dalam perusahaan PT Telkom memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja berdasarkan persepsi karyawan. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian penulis adalah mengkaji tentang motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan penelitian diatas adalah tahun penelitian dan tempat penelitian.

¹⁹ Ridha Canggih Pristian. Skripsi. *Pengaruh Motivasi dan Dsiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara*, Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang. 2011

²⁰Ibrianti Kartika Alimuddin. Skripsi. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makasar* jurusan manajemen fakultas ekonomi dan bisnis, Universitas Hasanuddin Makasar. 2012