

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

A. Landasan Teori

1. Kepemimpinan

a. Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan secara umum didefinisikan sebagai kekuatan atau kemampuan individu untuk menggerakkan, mempengaruhi, dan memberi contoh kepada orang lain dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Menurut Fahroby (2021), kepemimpinan adalah kekuatan yang menggerakkan perjuangan atau kegiatan menuju sukses. Ini juga diartikan sebagai proses di mana seorang pemimpin mempengaruhi pengikutnya untuk mencapai tujuan organisasi. Robbins dan Coulter (2018) menambahkan bahwa pemimpin adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain dan memiliki otoritas manajerial. Kepemimpinan adalah tindakan memimpin sebuah kelompok dan mempengaruhinya untuk mencapai tujuan.

Dalam konteks ini, Edison, Dkk (2020) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah tindakan yang mempengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan melibatkan kemampuan untuk memerintah dan mempengaruhi orang lain, sehingga mereka melaksanakan pekerjaan sesuai arahan pemimpin untuk mencapai kesuksesan atau tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan tidak

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



hanya mencakup otoritas manajerial tetapi juga kepribadian dan kemampuan untuk menjalankan pengaruh dan kendali dalam mendukung kelompok atau organisasi.

C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

b. Gaya-Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara atau pendekatan yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk memengaruhi dan mengarahkan anggotanya. Arianty (2018) mengemukakan gaya kepemimpinan yang diterapkan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan. Pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat dapat membantu mencapai tujuan organisasi dan perusahaan, sementara gaya yang tidak sesuai dapat menyebabkan tujuan perusahaan tidak tercapai dan memberikan arahan yang tidak jelas kepada karyawan.

Menurut Edison, Dkk (2020), terdapat beberapa gaya kepemimpinan, yaitu:

1. **Kepemimpinan Karismatik** adalah pemimpin yang memiliki hubungan interpersonal yang kuat dan pengaruhnya didasarkan pada keyakinan pengikut terhadap ide-ide yang disampaikan, meskipun kadang melampaui batas nalar.
2. **Kepemimpinan Transformasional** adalah gaya memimpin yang menggunakan pendekatan yang mempercayai diri sendiri dan potensi anggota untuk membayangkan dan menciptakan perubahan serta masa depan organisasi yang lebih baik.
3. **Kepemimpinan Transaksional** adalah gaya yang melibatkan anggota dalam merumuskan tujuan melalui transaksi yang terukur.
4. **Kepemimpinan Partisipatif** adalah pemimpin yang menunjukkan perhatian besar terhadap bawahan atau anggotanya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



5. **Kepemimpinan Otokratis** adalah pemimpin yang menganggap dirinya sebagai sosok penting, meskipun terkadang tidak masuk akal.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

c. Dimensi Kepemimpinan

Dimensi kepemimpinan mengacu pada aspek-aspek penting yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin untuk memimpin secara efektif. Menurut Edison, Dkk (2020), dimensi-dimensi ini meliputi:

1. **Memiliki strategi yang jelas**, yaitu pemimpin yang melakukan atau memiliki rencana perubahan besar dan terarah terhadap visi, misi, dan strategi organisasi serta mengkomunikasikannya dengan baik kepada anggota.
2. **Kepedulian**, di mana pemimpin menunjukkan kepedulian terhadap setiap permasalahan yang dihadapi oleh anggota dan memotivasi mereka, serta menunjukkan perhatian terhadap lingkungan dan kenyamanan kerja.
3. **Merangsang anggota**, yaitu pemimpin yang merangsang dan membantu anggota untuk mencapai tujuan positif dan menghindari hal-hal yang tidak produktif dengan pendekatan yang menyenangkan, sehingga anggota menyadari manfaatnya bagi pribadi dan organisasi.
4. **Menjaga kekompakan tim**, yaitu pemimpin yang menjaga kekompakan tim dan menghindari terjebak dalam pemikiran anggota yang ingin mencari simpati pribadi dengan menyudutkan yang lain, menyatukan potensi keretakan tim menjadi kekuatan yang harmonis.

Dengan memahami berbagai definisi, gaya, dan dimensi kepemimpinan, kita dapat melihat bahwa kepemimpinan adalah komponen kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang efektif harus mampu memilih gaya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kebutuhan organisasi, serta memiliki dimensi kepemimpinan yang kuat untuk mengelola tim dan mencapai hasil yang optimal.



2. Motivasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

a. Definisi Motivasi

Motivasi merupakan konsep penting dalam memahami perilaku manusia, terutama dalam konteks kerja dan pencapaian tujuan. Robbins dan Judge (2021) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha individu dalam mencapai tujuan. Ini berarti bahwa motivasi melibatkan seberapa keras seseorang berusaha (intensitas), ke mana usaha tersebut diarahkan (arah), dan berapa lama usaha tersebut dapat dipertahankan (ketekunan). Motivasi adalah dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang untuk melakukan tindakan demi tercapainya tujuan (Muhfizar dkk. 2021). Hal ini menekankan aspek internal dari motivasi, yaitu bagaimana keinginan dan kebutuhan pribadi mendorong seseorang untuk bertindak. Torang (2016) menggambarkan motivasi sebagai energi yang menggerakkan individu untuk berusaha mencapai tujuan yang diharapkan, menunjukkan bahwa motivasi adalah kekuatan pendorong yang penting untuk pencapaian hasil yang diinginkan.

Dengan demikian, melalui pengembangan hierarki kebutuhan, atau dengan meningkatkan kebutuhan karyawan pada tingkat yang lebih tinggi, dapat memotivasi karyawan dan menciptakan iklim kerja yang menyenangkan, pada gilirannya meningkatkan kinerja yang lebih baik. prinsipnya, memotivasi adalah bagian pekerjaan manajerial dan harus dilakukan. (Edison dkk 2020).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

b. Dimensi Motivasi

Dimensi motivasi dapat dipahami melalui indikator yang dikemukakan oleh Abraham Maslow (Di Dalam Robbins dan Judge, 2021), yang terkenal dengan hierarki kebutuhan manusia. terdapat lima tingkat kebutuhan yang menjadi indikator motivasi kerja:

1. **Fisiologis:** Ini adalah kebutuhan dasar manusia yang meliputi rasa lapar, haus, tempat berteduh, seks, dan kebutuhan tubuh lainnya. Motivasi pada tingkat ini berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan dasar yang esensial untuk kelangsungan hidup.
2. **Keamanan:** Kebutuhan ini mencakup perlindungan dari bahaya fisik dan emosional. Motivasi untuk keamanan melibatkan keinginan untuk mendapatkan perlindungan dan stabilitas dalam hidup, termasuk keamanan pekerjaan dan lingkungan kerja yang aman.
3. **Sosial:** Kebutuhan sosial mencakup kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan, dan persahabatan. Motivasi sosial berfokus pada hubungan interpersonal dan keinginan untuk diterima serta merasa menjadi bagian dari kelompok atau komunitas.
4. **Harga Diri:** Kebutuhan akan harga diri meliputi faktor internal seperti harga diri, otonomi, dan prestasi, serta faktor eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian. Motivasi pada tingkat ini terkait dengan pencapaian dan pengakuan dari diri sendiri dan orang lain.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



5. **Aktualisasi Diri:** Ini adalah puncak dari hierarki kebutuhan Maslow, di mana individu berusaha untuk menjadi apa yang mereka mampu; mencakup pertumbuhan, mencapai potensi, dan pemenuhan diri. Motivasi untuk aktualisasi diri adalah dorongan untuk mewujudkan potensi penuh dan mencapai kepuasan pribadi.

Memahami dimensi motivasi ini membantu dalam mengenali faktor-faktor yang mendorong perilaku individu dan bagaimana kebutuhan tersebut dapat dipenuhi untuk meningkatkan motivasi dan kinerja. Dimensi motivasi bekerja melalui hierarki kebutuhan, di mana individu termotivasi untuk memenuhi kebutuhan dasar sebelum beralih ke kebutuhan yang lebih tinggi, dengan aktualisasi diri sebagai tujuan akhir. Hal ini memberikan panduan bagi manajer dan organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, yang memenuhi kebutuhan karyawan dan meningkatkan motivasi serta kinerja mereka.

3. Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan konsep penting yang digunakan untuk mengevaluasi hasil kerja dan perilaku kerja individu dalam suatu organisasi selama periode waktu tertentu. Kasmir (2017) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode. Ini menunjukkan bahwa kinerja tidak hanya mengacu pada hasil akhir yang dicapai, tetapi juga mencakup proses dan perilaku yang ditunjukkan selama mencapai hasil tersebut. Edison, Dkk (2020) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Ini berarti bahwa



kinerja diukur berdasarkan standar atau target yang telah ditentukan sebelumnya, dan merupakan hasil dari upaya yang konsisten dan terencana.

Torang (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional, prosedur, kriteria, dan ukuran yang telah ditetapkan atau berlaku dalam organisasi. Definisi ini menekankan pentingnya standar dan prosedur dalam menentukan kinerja, serta pentingnya kuantitas dan kualitas dalam penilaian kinerja.

b. Dimensi Kinerja Karyawan

Dimensi kinerja karyawan melibatkan berbagai aspek yang digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kinerja individu dalam organisasi. Menurut Edison, Dkk (2020), terdapat beberapa indikator kinerja karyawan yang meliputi:

1. **Target:** Target merupakan indikator yang mengacu pada pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan. Target menjadi tolok ukur penting untuk menilai seberapa efektif dan efisien karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
2. **Kualitas:** Kualitas merujuk pada hasil yang dicapai dan merupakan elemen penting karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kepuasan pelanggan. Kualitas hasil kerja sangat menentukan keberhasilan jangka panjang organisasi dan reputasinya di mata pelanggan.
3. **Waktu Penyelesaian:** Penyelesaian yang tepat waktu dan/atau penyerahan pekerjaan yang pasti adalah modal untuk membangun kepercayaan pelanggan. Pengertian pelanggan di sini berlaku juga terhadap layanan pada bagian lain di

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



lingkup internal perusahaan atau organisasi. Ketepatan waktu penyelesaian menjadi salah satu indikator utama yang menunjukkan profesionalisme dan keandalan karyawan.

4. **Taat Asas:** Tidak hanya harus memenuhi target, kualitas, dan tepat waktu, tetapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan. Taat asas mencakup kepatuhan terhadap prosedur, etika, dan standar operasional yang telah ditetapkan, memastikan bahwa seluruh proses dilakukan dengan integritas dan akuntabilitas.

Dimensi kinerja karyawan ini memberikan kerangka kerja untuk mengevaluasi dan meningkatkan kinerja individu dalam organisasi. Dengan memahami dan menerapkan dimensi ini, organisasi dapat memastikan bahwa karyawan berkontribusi secara efektif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian Terdahulu

Berikut merupakan penelitian terdahulu yang memiliki keterkaitan dengan kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan antara lain:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Judul	Sumber	Peneliti	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Niaga Bangun Persada Di Jakarta	JENIUS. Vol. 4, No. 1, September 2020	Aris Baharudin dan Rudi Salam	1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 41,4%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,510 > 2,000). 2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 37,2%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



<p>1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumbernya. a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah. b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBKKG. 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBKKG.</p>	<p>© Hak cipta milik IBI KIK (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian)</p>			<p>> t tabel atau (5,957 > 2,000). 3. Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 53,0% sedangkan sisanya sebesar 47,0% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (33,317 > 2,760).</p>
	<p>PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK BJB SYARIAH CABANG BOGOR</p>	<p>Jurnal Ilmiah Binaniaga Vol 11, No. 2, Tahun 2015</p>	<p>Dedy Mulyadi Amanda Syafitri</p>	<p>1. Hasil Analisis kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Hasil Analisis mengartikan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara terhadap kinerja karyawan. 3. Hasil Analisis Ini mengartikan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.</p>
	<p>PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN: STUDI LITERATUR</p>	<p>TRANSEKONOMIKA: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan Volume 2 ISSUE 5 (2022)</p>	<p>Ahmad Shobirin, Alkadri K. Siharis</p>	<p>1. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. memperoleh hasil bahwa motivasi kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>

Sumber: Data diolah sendiri (2024)

Dari beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan dan diuji sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi berperan penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Meskipun ada variasi dalam hasil penelitian, sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh positif

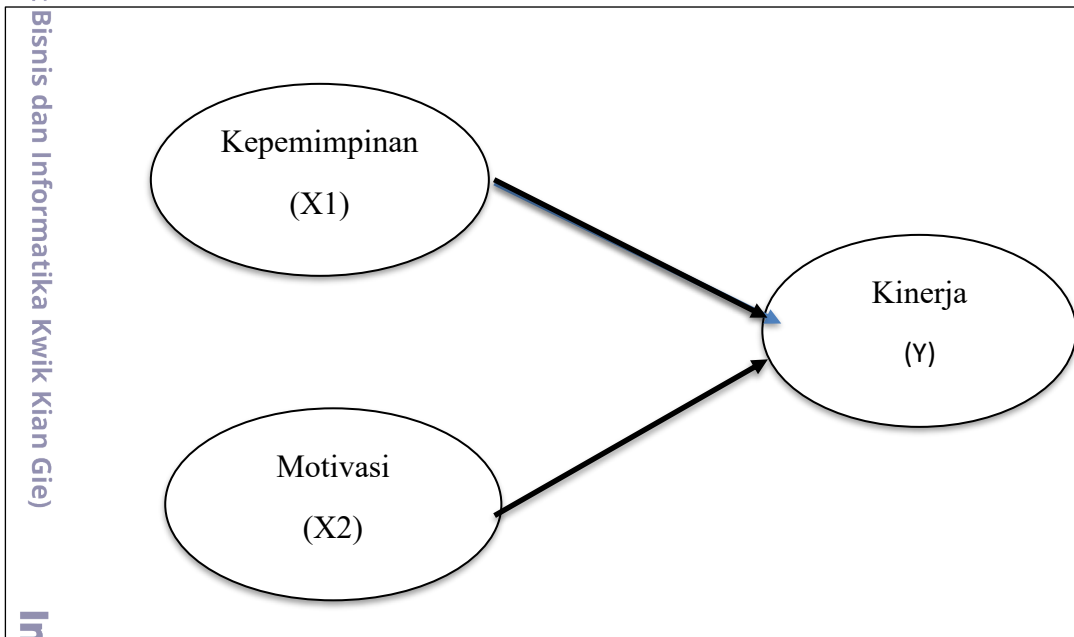


terhadap kinerja karyawan. Namun, pengaruh ini bisa bervariasi tergantung pada kondisi lain seperti kompensasi, fasilitas kerja, dan lingkungan kerja.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran menggambarkan hubungan antara variabel-variabel yang dirumuskan berdasarkan berbagai teori yang telah diuraikan sebelumnya. Untuk memperjelas hubungan antara variabel-variabel tersebut, bagan kerangka pemikiran berikut ini disajikan.

Tabel 2. 2 Kerangka pemikiran



Sumber: Data diolah sendiri (2024)

Berdasarkan Gambar 2.1, diatas dapat diuraikan bahwa variabel kepemimpinan (X1) dan variabel motivasi (X2) merupakan dua faktor kunci yang mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) di PT Wilmar. Kepemimpinan yang efektif, seperti kemampuan seorang pemimpin untuk memberikan arahan yang jelas, mendukung perkembangan karyawan, dan menginspirasi tim, dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi pada karyawan, yang mungkin ditandai dengan penghargaan yang diberikan atas



prestasi, kesempatan untuk berkembang, serta lingkungan kerja yang kondusif, akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan mencapai target perusahaan. Oleh karena itu, dalam konteks PT Wilmar, diasumsikan bahwa semakin baik kualitas kepemimpinan, semakin tinggi motivasi karyawan, dan sebagai hasilnya, semakin tinggi pula kinerja karyawan di perusahaan ini. Sebaliknya, jika kepemimpinan tidak efektif dan motivasi rendah, kinerja karyawan akan cenderung menurun.

Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka penelitian diatas maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

F. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Kepemimpinan adalah sekumpulan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pemimpin untuk memengaruhi karyawan dalam mencapai sasaran organisasi. Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai pola perilaku dan strategi yang disukai serta diterapkan oleh pemimpin secara konsisten. Penggunaan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi karyawan dapat lebih efektif dalam memotivasi mereka untuk mengikuti instruksi atasan dengan baik. Semakin kuat pengaruh pemimpin terhadap karyawan dalam melaksanakan tugas, semakin besar kemungkinan pekerjaan tersebut terselesaikan dengan baik (Hafizhah, 2018). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Mulyadi dan Syafitri (2015) hasil analisis uji T pada faktor kepemimpinan menunjukkan nilai absolut Thitung sebesar 1,933, yang lebih besar dari Ttabel sebesar 1,717. Dengan demikian, H₀ ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Hipotesis 1: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk tercapainya tujuan sebuah organisasi. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi terhadap pekerjaannya bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan benar dan penuh tanggung jawab, motivasi merupakan sebuah kebutuhan dan perangsang untuk dapat mengarahkan dan menggerakkan potensi sumber daya manusia kearah tujuan yang diinginkan (Hafizhah, 2018). Pada penelitian Mulyadi dan Syafitri (2015) Hasil Analisis Uji T pada faktor motivasi kerja menunjukkan nilai absolut Thitung sebesar 1,730 lebih besar dari Ttabel = 1,717. Maka H0 ditolak Ha diterima. Ini mengartikan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 2: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak Cipta milik IBI IKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.