

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Dalam penelitian ini penulis berusaha memaparkan konsep tentang apa yang penulis teliti agar dapat memudahkan dan menguraikan secara lebih rinci tentang variable - variable yang di teliti oleh penulis. Dan memudahkan para pembaca memahami apa yang penulis teliti.

2.1.1 Motivasi

2.1.1.1 Pengertian Motivasi

George & Jones (2005) dalam Tjiong Fei Lie (2018) mendefinisikan:

“Motivasi kerja merupakan sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan”.

Menurut Mangkunegara (2013) motivasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan.

Menurut Isnar Budiarti (2018:118) motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, membuat atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga ia dapat mencapai tujuannya.

Motivasi merupakan motor penggerak yang berada dalam diri manusia, sangat penting untuk terus-menerus untuk digerakkan karena dengan motivasi kehidupan manusia akan lebih baik (Lita Wulantika 2012:45).

Motivasi kerja adalah dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya dalam pencapaian tujuan yang mereka inginkan. Pencapaian tujuan tersebut berupa uang, keselamatan, penghargaan dan lain-lain (Isnari Budiarti 2013:5).

Motivasi merupakan elemen dasar yang mendorong seseorang melakukan sesuatu, termasuk bekerja. Tentunya setiap orang dalam bekerja selalu memiliki motivasi tersendiri sehingga seseorang mau melakukan pekerjaannya. Ada yang memiliki motivasi bekerja untuk mencari pengalaman, mencari uang, mencari reward maupun mencari relasi. Dapat disimpulkan motivasi merupakan suatu kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang dapat mengarahkan perilaku untuk melakukan sesuatu kegiatan sesuai tujuan yang ingin dicapai.

2.1.1.2 Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan pemberian motivasi kerja kepada karyawan yaitu (sedarmayanti 2017:171):

1. Mengubah perilaku karyawan sesuai keinginan karyawan
2. Meningkatkan semangat dan semangat kerja
3. Meningkatkan disiplin kerja.
4. Meningkatkan prestasi kerja.
5. Meningkatkan rasa tanggungjawab.

6. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
7. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

2.1.1.3 Indikator Motivasi Kerja

Beberapa indikator motivasi menurut George & Jones (2005) dalam Tjong Fei Lie (2018):

1. Perilaku Karyawan

Kemampuan karyawan memilih perilaku bekerja yang akan mereka pilih. Karyawan yang termotivasi dalam pekerjaannya menghasilkan perilaku karyawan yang baik dalam bekerja.

2. Usaha Karyawan

Usaha karyawan berkaitan dengan usaha keras yang dilakukan karyawan dalam bekerja. Karyawan yang termotivasi dalam bekerja menghasilkan usaha keras yang dilakukan karyawan tersebut.

3. Kegigihan Karyawan

Kegigihan karyawan mengacu pada perilaku seseorang yang tetap ingin bekerja walaupun terdapat rintangan, masalah, dan halangan. Karyawan yang termotivasi dalam bekerja menghasilkan kegigihan yang tinggi dalam pekerjaannya. Perilaku yang menggambarkan usaha yang akan ditempuh seseorang untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya.

2.1.1.4 Jenis-jenis Motivasi Kerja

Di dalam memotivasi kerja karyawan, pemimpin haruslah mengetahui tentang sebab dan akibat dari adanya proses memotivasi kerja karyawan. Dibawah ini adalah jenis motivasi:

1. Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berproduktivitas di atas produktivitas standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja. Alat motivasi (daya perangsang) yang diberikan kepada bawahan adalah:

- a. **Material Incentive**, Material incentive adalah dorongan yang bersifat keuangan yang bukan saja merupakan upah atau gaji yang wajar tetapi juga jaminan yang dapat dinilai dengan uang. Material incentive merupakan faktor yang sangat memengaruhi seseorang untuk bekerja dengan giat sehingga meningkatkan produktivitas kerjanya.
- b. **Non Material Incentive**, Non material incentive yaitu segala jenis insentif yang tidak dapat dinilai dengan uang.

2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Dalam prakteknya kedua jenis motivasi di atas sering digunakan oleh suatu perusahaan, motivasi (positif/negatif) harus sesuai dengan perjanjian, penggunaan harus tepat dan seimbang agar dapat meningkatkan semangat kerja serta dapat meraih prestasi kerja yang diinginkan. Yang menjadi masalah ialah kapan motivasi positif atau motivasi negatif dapat efektif untuk jangka panjang sedangkan motivasi negatif sangat efektif untuk jangka pendek. Akan tetapi pimpinan harus konsisten dan adil dalam menerapkannya Hasibuan (2008:150).

2.1.1.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas intern dan ekstern yang berasal dari karyawan (Edy Sutrisno 2017:116)

1. Faktor Intern
 - a. Keinginan untuk dapat hidup
 - b. Keinginan untuk dapat memiliki
 - c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
 - d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
 - e. Keinginan untuk berkuasa
2. Faktor Ekstern
 - a. Kondisi lingkungan kerja
 - b. Kompetensi yang memadai
 - c. Supervisi yang baik

- d. Adanya jaminan pekerjaan
- e. Status dan tanggungjawab
- f. Peraturan yang fleksibel

2.1.2 Semangat Kerja

2.1.2.1 Pengertian Semangat Kerja

Sastrohadiwiryo (2013:11) dalam I Gusti Gde Oka Pradnyana (2016) mendeskripsikan bahwa:

“Semangat kerja sebagai suatu kondisi rohaniah, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok–kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan”.

Purwanto (2005: 60) menyatakan bahwa “semangat kerja merupakan reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat mempengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaannya.”

Menurut Nitisemito (2002: 67) semangat dan gairah kerja sulit untuk dipisahkan meski semangat kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap semangat kerja. Dengan meningkatnya semangat dan gairah kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dan semua pengaruh buruk dari menurunnya semangat kerja seperti absensi dan selanjutnya akan dapat diperkecil dan selanjutnya menaikkan semangat dan gairah kerja yang berarti diharapkan juga meningkatkan produktivitas pegawai.

Semangat kerja merupakan suatu kondisi mental individu atau kelompok dimana dalam diri individu atau kelompok itu sendiri terjadi kesepakatan batiniah

untuk mencapai tujuan organisasi. Individu tersebut akan berusaha mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan kemauan batiniahnya sendiri dan senang hati tanpa adanya paksaan dari luar diri individu. Jadi semangat kerja adalah merupakan keinginan untuk bekerjasama dari sekelompok manusia melalui disiplin bersama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

2.1.2.2 Indikator Semangat Kerja

Sastrohadiwiryo (2011:11) dalam I Gusti Gde Oka Pradnyana (2016) indikator-indikator semangat kerja antara lain:

1. Absensi

Merupakan kehadiran karyawan yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya.

2. Disiplin Kerja

Merupakan ketaatan seseorang terhadap suatu peraturan yang berlaku dalam organisasi yang menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan bukan karena adanya paksaan.

3. Kerjasama

Merupakan suatu sikap dari individu maupun kelompok terhadap kesukarelaannya untuk bekerja sama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh.

4. Tanggung jawab

Merupakan keharusan pada seseorang yang melaksanakan kegiatan selayaknya apa yang telah diwajibkan kepadanya.

5. Produktivitas Kerja

Sebagai efisiensi modal dan waktu yang digunakan untuk menghasilkan barang dan jasa.

2.1.2.3 Cara Meningkatkan Semangat Kerja

Pimpinan perusahaan tidak cukup mengetahui tetapi harus juga tetap menjaga stabilitas semangat kerja, bahkan berusaha untuk meningkatkan. Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dapat melakukan pendekatan sebagai berikut:

1. Memberikan penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan.
2. Pemberiaan perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai seorang individu.
3. Dengan jalan ajakan partisipatif aktif.
4. Memperbaiki moral karyawan dan kondisi kerja.
5. Memberikan kesempatan karyawan untuk mengemukakan keluhan.
6. Memberi uang.

2.1.3 Team Work

2.1.3.1 Pengertian Team Work

Menurut West (2002) dalam Muhammad Hatta Said (2017) menyatakan bahwa:

“Telah banyak riset membuktikan bahwa kerja sama secara berkelompok mengarah pada efisiensi dan efektivitas yang lebih baik kerjasama dilakukan oleh sebuah tim lebih efektif daripada kerja secara individual. Hal ini sangat berbeda dengan kerja yang dilaksanakan oleh perorangan”.

Sopiah (2008:31) mengungkapkan bahwa tim kerja merupakan kelompok yang upaya-upaya individualnya menghasilkan suatu kinerja yang lebih besar dari pada

jumlah dari masukan individu-individu. Selain itu, Robbins dan Judge (2008:466) mengungkapkan tim kerja adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja perindividu disuatu organisasi ataupun suatu perusahaan.

Menurut Allen (2004:21) pekerja tim atau tim kerja adalah orang yang sportif, sensitif dan senang bergaul, serta mampu mengenali aliran emosi yang terpendam dalam tim sangat jelas. Tim kerja menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi.

Jadi dapat disimpulkan *team work* merupakan bentuk kerja kelompok dengan keterampilan yang saling melengkapi serta berkomitmen untuk mencapai target yang sudah disepakati sebelumnya untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien.

2.1.3.2 Indikator *Team Work*

West (2002) dalam Muhammad Hatta Said (2017) menetapkan indikator-indikator *Team Work* /Kerja Sama Tim antara lain:

1. Tanggung Jawab

Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, yaitu dengan pemberian tanggung jawab dapat tercipta kerja sama yang baik.

2. Saling Berkontribusi

Berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerja sama.

3. Pengerahan kemampuan secara maksimal

Mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerja sama akan lebih kuat dan berkualitas.

2.1.3.3 Konsep *Team Work*

Team Work / kerja sama tim adalah sekelompok orang-orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan lebih mudah diperoleh dengan melakukan kerjasama tim daripada dilakukan sendiri. Tim adalah sebuah kelompok kerja lengkap atau satu tujuan kerja yang para anggotanya paling sedikit memiliki satu tujuan kerjasama dari seluruh anggotanya (Wayne, 2001). Faktor-faktor yang mendasari perlunya dibentuk tim-tim tertentu dalam suatu perusahaan adalah (Tjiptono dan Diana, 2001:165-166):

1. Pemikiran dari 2 orang atau lebih cenderung lebih baik daripada pemikiran satu orang saja.
2. Konsep sinergi ($1+1>2$), yaitu bahwa hasil keseluruhan (tim) jauh lebih baik dari pada jumlah bagiannya (anggota individual).
3. Anggota tim dapat saling mengenal dan saling percaya, sehingga mereka dapat saling membantu.
4. Kerjasama tim dapat menyebabkan komunikasi terbina dengan baik. Kerja organisasi tidak akan terlaksana jika para anggota organisasi tidak bekerja sama secara selaras, karena itu sangat dibutuhkan kerjasama dalam organisasi (Anthony et.al, 1984: 40-41).

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Menurut Robbins (2006) dalam Tjiong Fei Lie (2018) kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2005).

Pengukuran kinerja merupakan salah satu faktor penting bagi perusahaan untuk menilai keberhasilan perusahaan dan digunakan sebagai dasar untuk menyusun sistem imbalan dalam perusahaan (secasuma,1997 dalam Isniar Budiarti 2009:57). Aspek penting lain dalam pengukuran kinerja perusahaan adalah membantu manajemen dalam mengambil keputusan dan mengevaluasi kinerja manajemen serta unit-unit yang terkait di lingkungan organisasi perusahaan (ciptani,2002 dalam Isniar Budiarti 2009:57).

Kinerja didefinisikan sebagai catatan atas apa yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas selama waktu tertentu (Isniar Budiarti 2013:5)

Bernardin dan Russel 1993:379 dalam Isniar Budiarti 2015:6) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari prestasi kerja yang telah dicapai seorang karyawan sesuai dengan fungsi tugasnya pada periode tertentu.

Kinerja merupakan rangkaian kegiatan yang dimulai dari perencanaan kinerja, pemantauan/peninjauan kinerja, penilaian kinerja dan tindak lanjut berupa pemberian penghargaan dan hukuman. Isniar et.all (2018:104).

2.1.4.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2002:78) dalam Faittullah (2014:283) menyimpulkan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau apa yang tidak dilakukan karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Kemampuan.
2. Motivasi.
3. Dukungan yang diterima.
4. Keberadaan pekerjaan yang dilakukan.
5. Hubungan karyawan dengan organisasi.

2.1.4.3 Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2006) dalam Tjiong Fei Lie 2018 indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu terdapat lima (5) indikator, yaitu:

1. Kualitas

Pengukuran kualitas kinerja dilihat dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas yang dimaksud merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektifitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya sesuai komitmen kerja. Kemandirian juga merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

2.1.4.4 Tujuan Penilaian Kinerja

Fajar dan Heru (2007: 138) mengemukakan tujuan penilaian kinerja sebagai berikut:

1. Evaluasi yang menekankan perbandingan antar orang
 - a. Administrasi gaji
 - b. Pengakuan kerja individu
 - c. Identifikasi kinerja yang buruk
 - d. Keputusan promosi
 - e. Keputusan penahanan dan penghentian

- f. Pemutusan hubungan kerja
2. Pengembangan yang menekankan pada adanya perubahan dalam diri seseorang sepanjang waktu
- a. Umpan balik kinerja
 - b. Identifikasi kekuatan dan kelemahan individu
 - c. Penentuan transfer dan penugasan
 - d. Identifikasi kebutuhan pelatihan individu
3. Pemeliharaan sistem
- a. Pengembangan tujuan korporasi dari individu
 - b. Evaluasi pencapaian tujuan oleh individu, tim, dan unit usaha strategis
 - c. Perencanaan sumber daya manusia
 - d. Penentuan kebutuhan pelatihan organisasi
 - e. Pengokohan struktur wewenang
 - f. Identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi
 - g. Audit sistem sumber daya manusia
4. Dokumentasi
- a. Dokumentasi keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia
 - b. Pemenuhan persyaratan legal manajemen sumber daya manusia
 - c. Kriteria untuk pengujian validasi

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung penelitian ini, akan di jabarkan dan di perlihatkan peneliti terdahulu yang membantu terciptanya penelitian ini :

Tabel 2.1
Tabel Penelitian Terdahulu

No	Judul penelitian/sumber	Kesimpulan	Persamaan	Perbedaan
1	Beban kerja dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank tabungan negara Tbk cabang Manado. Agripa Toar Sitepu (2013)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa terjadi ketidakmerataan pembagian beban kerja di BTN. Sebagian karyawan mengalami kelebihan beban kerja dan sebagian lagi kekurangan beban kerja. Metode penelitian adalah asosiatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Sampel penelitian ini menggunakan metode sensus dengan jumlah sampel sebanyak 42 karyawan	Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel yang sama yaitu motivasi dan kepuasan kerja	Penelitian terdahulu menggunakan variabel beban kerja saja sedangkan penelitian penulis menggunakan semangat kerja dan <i>team work</i>
2	<i>The Influence of Motivation on Employees' Performance: A Study of Some Selected Firms in Anambra State</i> Muogbo (2013)	Hasil yang diperoleh dari analisis menunjukkan bahwa ada hubungan antara motivasi ekstrinsik dan kinerja karyawan sementara tidak ada hubungan antara motivasi intrinsik dan kinerja karyawan. Studi ini mengungkapkan motivasi ekstrinsik yang diberikan kepada pekerja dalam suatu organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja.	Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel yang sama yaitu motivasi dan kinerja	Penulis menggunakan semangat kerja dan <i>team work</i>

		<p>Penelitian ini menggunakan statistik deskriptif</p> <p>Populasi 100 Sampel 63</p>		
3	<p>Pengaruh kepemimpinan dan <i>team work</i> terhadap kinerja karyawan di koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta</p> <p>Marudut Marpaung (2014)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh kepemimpinan yang kuat dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pengaruh kerja kelompok (<i>teamwork</i>) yang signifikan terhadap kinerja pegawai koperasi,terdapat pengaruh kepemimpinan dan <i>teamwork</i> secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan koperasi di Sekjen kemdikbud Senayan Jakarta</p> <p>Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif deskriptif</p> <p>Populasi 30 orang Sampling 20 orang</p>	<p>Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel yang sama yaitu <i>team work</i> dan Kinerja</p>	<p>Penelitian terdahulu menggunakan variable kepemimpinan saja sedangkan penelitian penulis menggunakan motivasi dan semangat kerja</p>
4	<p>Pengaruh motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja, terhadap kinerja karyawan PT.Bumi Rama Nusantara</p> <p>Ichlapio Fitrianto (2016)</p>	<p>Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Rama Nusantara. Karena Motivasi sangat memegang peranan penting dalam mempengaruhi tingkat kemampuan dalam menjalankan fungsinya, sehingga suasana yang harmonis dapat mendorong prestasi kerja dengan baik berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Bumi Rama Nusantara. Motivasi lebih dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 11,5%.</p> <p>Metode Analisis dengan menggunakan uji validitas,uji reliabilitas, dan analisis regresi linier berganda</p> <p>Sampel penelitian ini menggunakan metode sensus</p>	<p>Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel yang sama yaitu motivasi dan Kinerja</p>	<p>Penelitian terdahulu menggunakan variable disiplin, kepuasan kerja sedangkan penelitian penulis menggunakan semangat kerja dan team work</p>

		dengan jumlah sampel sebanyak 40 karyawan		
5	Dampak gaya kepemimpinan dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. bali ocean magic (waterbom bali) di kuta, badung I gusti gde oka pradnyana (2016)	Gaya kepemimpinan dan semangat kerja berdampak signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi berganda, uji hipotesis menggunakan t-test dan F-test	Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel yang sama yaitu semangat kerja dan kinerja	Penelitian terdahulu menggunakan variabel gaya kepemimpinan saja sedangkan penelitian penulis menggunakan motivasi dan <i>team work</i>
6	Pengaruh konflik Kerja, Stress Kerja dan Semangat Kerja Terhadap kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara A V (PERSERO) Pekanbaru Ahmad Yofandi (2017)	Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa konflik kerja, stres kerja dan moral positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru. Konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan 335 orang. Sampel dilakukan dengan menggunakan rumus slovin sehingga diperoleh sampel sebanyak 77 orang.	Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel yang sama yaitu semangat kerja dan kinerja	Penelitian terdahulu menggunakan variabel konflik kerja, stress kerja disiplin, sedangkan penelitian penulis menggunakan motivasi dan <i>team work</i>
7	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah	Hasil uji T menunjukkan bahwa kemampuan kerja secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan semangat kerja dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel yang sama yaitu	Penelitian terdahulu menggunakan variabel kemampuan kerja sedangkan penelitian

	<p>Mandiri Kantor Cabang Kendal)</p> <p>Abdul Aziz Nugraha Pratama, Aprina Wardani (2017)</p>	<p>karyawan. Hasil uji Ftest menunjukkan bahwa kemampuan kerja ,semangat kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Analisis ini meliputi uji reliabilitas, uji validitas, uji statistik melalui uji Ttest, Ftest, serta koefisien determinasi (R²), uji asumsi klasik, dan analisis jalur</p> <p>Sampel yang diambil sebanyak 40 responden dengan teknik sampling jenuh</p>	<p>semangat kerja dan kinerja</p>	<p>penulis menggunakan motivasi dan <i>team work</i></p>
8	<p>Pengaruh gaya kepemimpinan kerja sama tim dan kompensasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan PT.PLN (Persero) wilayah Aceh</p> <p>Muhammad Hatta(2017)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh. Kemudian hasil yang lain menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh, sedangkan Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh. Hasil lainnya menunjukkan gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh melalui kepuasan kerja.</p> <p>Metode menganalisis data digunakan <i>The Structural Equation Modelling (SEM)</i></p> <p>Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik <i>sensus</i> karena mengikutsertakan seluruh populasi menjadi responden penelitian sehingga jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 137 orang</p>	<p>Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel yang sama yaitu <i>team work</i> dan kinerja</p>	<p>Penelitian terdahulu menggunakan kepemimpinan, kompensasi, dan kepuasan kerja sedangkan penelitian penulis menggunakan motivasi dan <i>team work</i></p>

9	<p><i>Impact of teamwork, esprit de corp, team trust on employee performance in royalindo expoduta jakarta Indonesia</i></p> <p>Razi abdullah (2017)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada kerja sama tim dampak positif yang signifikan pada kinerja karyawan</p> <p>Penelitian ini menggunakan regresi dan teknik korelasi</p> <p>Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 100 responden</p>	<p>Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel yang sama yaitu <i>team work</i> dan kinerja</p>	<p>Penulis menggunakan motivasi dan semangat kerja</p>
10	<p>Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada cv. Union Event Planner</p> <p>Tjiong Fei Lie (2018)</p>	<p>Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan CV. Union Event Planner, motivasi kerja beserta kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>Metode yang digunakan adalah kuantitatif</p> <p>Sampel penelitian sebanyak 57 karyawan</p>	<p>Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel yang sama yaitu motivasi dan kinerja</p>	<p>Penelitian terdahulu menggunakan variabel kepuasan kerja sedangkan penelitian penulis menggunakan semangat kerja dan <i>team work</i></p>

2.2 Kerangka Pemikiran

Pada penelitian ini penulis akan melakukan analisis Motivasi (X1), semangat kerja (X2) dan *Team Work* (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan adanya motivasi yang baik maka hubungan antar karyawan dalam perusahaan menjadi baik dan merasakan nyaman dalam bekerja dan mampu memberikan hasil yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya Dengan adanya semangat kerja akan membangkitkan kinerja karyawan pada sebuah perusahaan/organisasi. Tidak lepas dari *team work* / kerja sama tim akan membuat pekerjaan lebih mudah dan tujuan akan mudah tercapai.

2.2.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

George & Jones (2005) menyebutkan bahwa motivasi kerja diukur dengan perilaku karyawan, usaha karyawan, serta kegigihan karyawan. Di sisi lain kinerja meliputi aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian Robbins (2006). Dari pendekatan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa jika motivasi kerja seorang karyawan semakin baik, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat baik itu yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas maupun kemandirian. Adanya motivasi yang tinggi dari karyawan akan menggerakkan karyawan tersebut dalam usahanya untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. (Suharto dan Cahyo, 2005). Penelitian yang dilakukan oleh Ganta (2014), dimana perilaku karyawan berkaitan dengan motivasi kerja, dan perusahaan harus mengetahui bagaimana memotivasi karyawannya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Cara yang paling digunakan perusahaan untuk memotivasi karyawannya adalah dengan gaji. Selain itu penelitian oleh Prasetyo dan Wahyuddin (2003) juga menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil regresi ini berarti hipotesis pertama terbukti, Penelitian ini Suatu perusahaan yang ingin meningkatkan semangat kerja karyawannya haruslah selalu berusaha memupuk dan mencari cara agar semangat kerja dapat tumbuh. Jadi apabila perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja, maka mereka itu akan memperoleh banyak keuntungan.

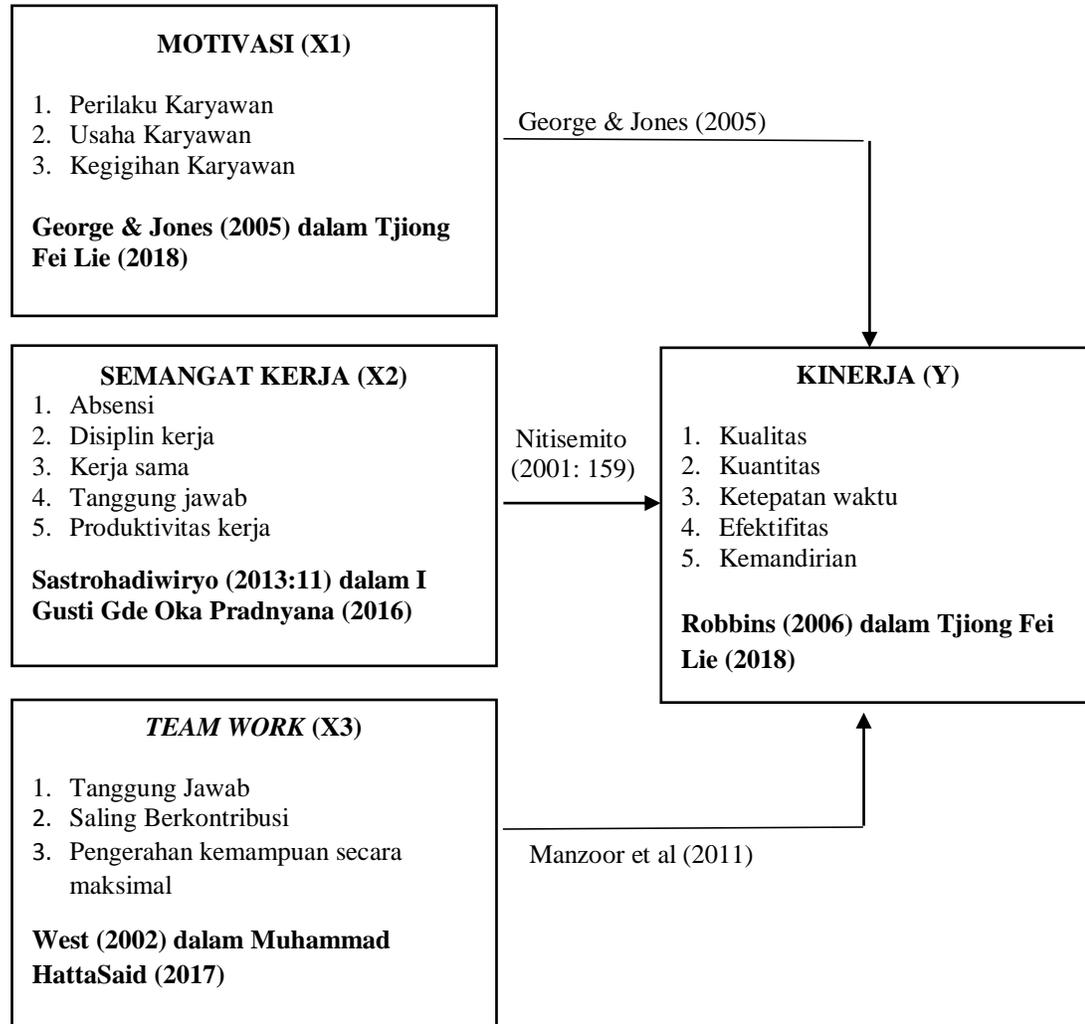
Dengan meningkatnya semangat kerja maka pekerjaan akan mudah diselesaikan, kerusakan akan dapat diperkecil. Sejalan dengan hal ini Nitisemito (2001: 159) menyatakan bahwa untuk dapat meningkatkan produktivitas yang tinggi perusahaan perlu menumbuhkan semangat kerja dan kegairahan kerja dari para karyawannya. Sehingga dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Penelitian lainnya dengan hasil searah yaitu dilakukan oleh Hermawan (2003) yang menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

2.2.3 Pengaruh *Team Work* Terhadap Kinerja Karyawan

Team work merupakan faktor penting dalam kelancaran sebuah organisasi, sebagian besar kegiatan organisasi menjadi sangat kompleks, karena setiap orang memungkinkan untuk melakukan suatu kerja sama dalam meningkatkan keterampilan individu serta memberikan umpan balik antar individu (Manzoor et al 2011). Husaina dkk (2012), menunjukkan bahwa *team work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sementara menurut Marudut Marpaung (2014) dalam penelitiannya didapat kesimpulan bahwa teamwork berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan Pengujian hipotesis statistik yang dilakukan dengan uji t dan diperoleh signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$.

Berdasarkan dari penelitian terdahulu tersebut dapat di asumsikan bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara yang dimaksud untuk menjawab permasalahan yang ada.

Menurut Umi Narimawati (2007 :73), mengemukakan bahwa: “ Hipotesis dapat dikatakan sebagai pendugaan sementara mengenai hubungan antar variabel yang akan diuji kebenarannya. Karena sifatnya dugaan, maka hipotesis hendaknya mengandung implikasi yang lebih jelas terhadap pengujian yang dinyatakan”.

Sedangkan menurut Sugiyono (2017: 63) menyatakan bahwa: “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang di berikan baru didasar pada teori yang relevan, belum di dasarkan pada fakta – fakta empiris yang di peroleh melalui pegumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiric”.

Berdasarkan kerangka pemikiran dan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis mengambil hipotesis sementara dalam memecahkan masalah tersebut, bahwa :

Berdasarkan penelitian awal yang dilakukan oleh penulis maka penulis menduga atau memakai hipotesis sebagai berikut :

Sub Hipotesis

H1: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) Bandung.

H2: Semangat Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) Bandung.

H3: *Team Work* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) Bandung.

Hipotesis Utama

Terdapat pengaruh Motivasi Kerja, Semangat Kerja dan *Team Work* terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) Bandung.