

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam dunia kerja modern, sumber daya manusia (SDM) menjadi aset penting bagi setiap organisasi, di mana kemajuan suatu perusahaan berkaitan dengan kualitas dan kinerja karyawannya.<sup>1</sup> Kinerja karyawan yang optimal dapat mendorong tercapainya tujuan perusahaan, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan keunggulan kompetitif.<sup>2</sup> Oleh karena itu, perusahaan dapat mengidentifikasi faktor pada kinerja karyawan agar dapat mengelola SDM secara efektif.

Salah satu aspek penting dalam manajemen SDM adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah pencapaian individu dalam menyelesaikan tugas tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang baik mencerminkan kapasitas karyawan dalam menuntaskan pekerjaan dengan efektif dan efisien. Untuk mencapai kinerja yang optimal, seorang karyawan tidak hanya perlu memiliki kompetensi atau keahlian yang memadai, tetapi juga dorongan atau motivasi yang kuat untuk melaksanakan tugasnya.<sup>3</sup>

Motivasi kerja menjadi salah satu faktor kunci yang memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi

---

<sup>1</sup> Stephen P Robbins and Timothy A Judge, *Organizational Behavior*, Pearson Education Limited, ed. 19, 2024.

<sup>2</sup> Cascio W F, *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*, ed. 19, 2019

<sup>3</sup> Stephen P Robbins and Timothy A Judge, *Perilaku Organisasi*, ed. 12, 2008.

tingkat antusiasme, dedikasi, dan ketekunan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan. Dorongan ini menjadi pondasi yang memengaruhi bagaimana seorang karyawan menjalankan tugasnya, baik untuk mencapai tujuan organisasi maupun memenuhi kebutuhan pribadi. Karyawan yang termotivasi akan memiliki semangat kerja yang tinggi, proaktif dalam menyelesaikan masalah, serta berdedikasi tinggi agar tercapainya sasaran organisasi.<sup>4</sup> Dengan kata lain, peningkatan kinerja karyawan dikontribusi oleh perhatian terhadap motivasi kerja karyawan.<sup>5</sup>

Pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan telah didukung oleh berbagai penelitian. Misalnya, Luthfi Umamul Husna dan Bangun Putra Prasetya menemukan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club.<sup>6</sup> Senada dengan temuan tersebut, Suparman, Jajang, dan Wahyudin tahun 2023, juga menemukan bahwa motivasi memiliki hubungan yang kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bekaert Indonesia Karawang.<sup>7</sup> Alisha Maisan Falah dan Hani Gita Ayuningtias juga menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT XYZ dengan pengaruh sebesar 31,0%.<sup>8</sup> Namun, hasil

---

<sup>4</sup> Richard M. Ryan and Edward L. Deci, "Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions," *Contemporary Educational Psychology* 25, no. 1 (2000): 54–67.

<sup>5</sup> Fred Luthans, *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*, McGraw-Hill Irwin, 2009.

<sup>6</sup> Luthfi Umamul Husna and Bangun Putra Prasetya, "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta," *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)* 2, no. 2 (2024): 19–28, <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>.

<sup>7</sup> Deden Rian Suparman, Dede Jajang, and Sonny Hersona Gandjar Wahyudin, "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT Bekaert Indonesia Karawang," *Bisma: Jurnal Manajemen* 9, no. 1 (2023): 47–53.

<sup>8</sup> Alisha Maisan Falah and Hani Gita Ayuningtias, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. XYZ," *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)* 4, no. 6 (2020): 990–1001.

yang berbeda ditemukan oleh Adauwiyah tahun 2021, yang tidak menemukan adanya pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Eonchemicals Putra Kalimantan.<sup>9</sup>

Melihat adanya inkonsistensi dalam hasil penelitian sebelumnya, peneliti tertarik untuk melakukan wawancara studi pendahuluan terkait kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada salah satu perusahaan di Kota Banjarmasin yaitu PT Masada Jaya Lines yang bergerak di bidang usaha transportasi logistik laut menggunakan tongkang. Perusahaan ini merupakan bagian dari Sinar Alam Group yang didirikan pada bulan Juli 2003 dan berpusat di Banjarmasin, Kalimantan Selatan, dengan jumlah karyawan sekitar 71 orang dari berbagai divisi.<sup>10</sup>

Berdasarkan hasil wawancara kepada karyawan dengan inisial S, mengungkapkan bahwa "Pekerjaan menjadi lebih semangat dijalani ketika adanya kekompakan tim, selain itu juga karena sesuai dengan hobi yang dimiliki. Penghargaan seperti bonus dapat meningkatkan motivasi. Secara keseluruhan, perusahaan telah memberikan dukungan yang cukup, sehingga karyawan diharapkan tetap bekerja dengan dedikasi." Selanjutnya, wawancara yang dilakukan pada kepada karyawan dengan inisial A menyatakan bahwa "Saya semangat bekerja di PT Masada Jaya Lines karena sesuai dengan pendidikan saya. Penghargaan seperti bonus sangat membantu meningkatkan motivasi dan kinerja. Lingkungan kerja yang suportif juga penting,

---

<sup>9</sup> Rabiatal Adauwiyah, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Eonchemical Putra Kalimantan Selatan," 2022.

<sup>10</sup> Profil PT Masada Jaya Lines Banjarmasin. 2024.

meskipun kadang pernah saya merasa kurang dukungan dari rekan kerja, akhirnya tantangan bagi saya. Tetapi saya tetap berusaha sabar dan tekun dalam bekerja. Kedepannya, saya berharap kesejahteraan karyawan lebih ditingkatkan agar semangat kerja makin baik”.<sup>11</sup>

Kesimpulannya, motivasi kerja di PT Masada Jaya Lines dipengaruhi oleh kekompakan tim, kesesuaian pekerjaan dengan minat dan latar belakang pendidikan, serta penghargaan seperti bonus yang dapat meningkatkan motivasi. Lingkungan kerja yang suportif juga berperan penting, meskipun kurangnya dukungan dari rekan kerja bisa menjadi tantangan. Secara keseluruhan, perusahaan telah memberikan dukungan yang cukup. Berdasarkan teori, motivasi kerja memiliki peran penting sebagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, karena mampu mendorong individu untuk berkontribusi secara efektif dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Idealnya, berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya, motivasi kerja yang tinggi akan memiliki dampak terhadap kinerja karyawan. Perusahaan diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja kondusif, memberikan penghargaan yang sesuai, serta memastikan adanya kesesuaian antara pekerjaan dengan minat dan bakat karyawan. Namun, pada kenyataannya, tidak semua perusahaan mampu mewujudkan hal tersebut.

Oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Masada Jaya Lines

---

<sup>11</sup> S,A, Wawancara dengan karyawan di PT Masada Jaya Lines Banjarmasin, 16 Desember 2024.

Banjarmasin. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam memacu motivasi kerja karyawan guna menunjang kinerja organisasi secara keseluruhan.

## **B. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut::

1. Bagaimana tingkat motivasi kerja karyawan di PT Masada Jaya Lines Banjarmasin?
2. Bagaimana tingkat kinerja karyawan di PT Masada Jaya Lines Banjarmasin?
3. Apakah terdapat kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Masada Jaya Lines Banjarmasin?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah sebelumnya, maka tujuan penelitian ini yaitu:

1. Mengidentifikasi motivasi kerja karyawan di PT Masada Jaya Lines Banjarmasin.
2. Mengidentifikasi tingkat kinerja karyawan di PT Masada Jaya Lines Banjarmasin.
3. Menganalisis kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Masada Jaya Lines Banjarmasin.

#### **D. Signifikansi Penelitian**

Pada penelitian ini diharapkan memberikan manfaat secara teoretis maupun praktis.

##### **1. Manfaat Teoretis**

Secara teoretis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wawasan dan pengetahuan di bidang yang dikaji, serta bermanfaat dalam menambah referensi atau informasi guna meningkatkan pengembangan studi psikologi khususnya bagi Psikologi Industri dan Organisasi terutama berkaitan dengan kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Masada Jaya Lines Banjarmasin.

##### **2. Manfaat Praktis**

Secara praktis, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi nyata bagi:

- a. Karyawan, penelitian ini berfungsi sebagai sumber evaluasi yang bermanfaat dalam meningkatkan motivasi kerja bagi karyawan, sehingga dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan di perusahaan atau organisasi
- b. Perusahaan, diharapkan penelitian ini memberikan informasi yang relevan dalam merancang strategi untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, guna meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan menjadi acuan bagi peneliti berikutnya dalam mengkaji lebih lanjut kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, terutama di organisasi atau perusahaan lain.

## **E. Definisi Operasional**

Untuk memberikan kejelasan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan definisi operasional sebagai berikut untuk memperjelas variabel yang diteliti:

### **1. Motivasi Kerja**

Berdasarkan Teori Hierarki Kebutuhan yang dikemukakan Abraham Maslow dalam teorinya tahun 1970, menyebutkan bahwa kebutuhan menjadi alasan terbentuknya motivasi pada seseorang untuk melakukan suatu kegiatan sehingga dapat memenuhi kebutuhan mereka. Teori hierarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow pada dasarnya merupakan teori motivasi umum yang menjelaskan bahwa perilaku manusia didorong oleh pemenuhan lima tingkat kebutuhan, yaitu kebutuhan fisik, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.<sup>12</sup> Pada dunia kerja, teori ini dapat diterapkan untuk memahami bagaimana kebutuhan-kebutuhan tersebut memengaruhi motivasi karyawan. Dalam hal ini berhubungan dengan motivasi kerja. Motivasi kerja didefinisikan sebagai dorongan dari dalam atau luar diri seseorang untuk memenuhi kebutuhannya. Motivasi kerja menjadi pendorong utama individu berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi dengan memenuhi kebutuhan pribadi mereka.<sup>13</sup>

Dalam penelitian ini, peneliti mendefinisikan motivasi kerja sebagai dorongan yang mendukung karyawan di PT Masada Jaya Lines Banjarmasin dalam memenuhi kebutuhannya di tempat kerja. Pengukuran variabel ini akan mengadaptasi skala dari

---

<sup>12</sup> Abraham H Maslow, *Motivation and Personality*, Harper & Row, 1970.

<sup>13</sup> Herman Sofyandi and Iwa Garniwa, *Perilaku Organisasional*, 2007.

Nur Abib Arisyanto pada penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Kalika Intergraha di Semarang, sehingga variabel akan diukur berdasarkan lima aspek yang dikemukakan oleh Abraham Maslow untuk mengidentifikasi kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Masada Jaya Lines Banjarmasin.<sup>14</sup>

## 2. Kinerja Karyawan

Koopmans menguraikan makna kinerja karyawan sebagai serangkaian perilaku atau tindakan yang berkaitan langsung dengan pencapaian tujuan organisasi. Kinerja ini mencakup tiga dimensi utama, yaitu kinerja tugas, kinerja kontekstual, dan perilaku kontraproduktif. Kinerja karyawan menggambarkan hasil kerja individu yang melibatkan pelaksanaan tugas inti maupun dukungan terhadap lingkungan kerja secara sosial dan psikologis.<sup>15</sup>

Dalam penelitian ini, peneliti mendefinisikan variabel kinerja karyawan merupakan proses, perilaku, dan hasil kerja dari seorang karyawan di PT Masada Jaya Lines Banjarmasin yang berkaitan dengan tanggung jawab dan tugas yang telah diamanahkan kepadanya. Mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Koopmans, pengukuran kinerja karyawan dilakukan dengan mengadaptasi skala dari penelitian oleh Widyastuti dan Hidayat yang berjudul Validitas dan Reliabilitas Terhadap Instrumen Kepuasan Kerja. Pada penelitian tersebut menggunakan skala *Individual*

---

<sup>14</sup> Nur Abib Asriyanto, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Kalika Intergraha Di Semarang," 2013.

<sup>15</sup> Linda Koopmans et al., "Construct Validity of the Individual Work Performance Questionnaire," *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 56, no. 3 (2014): 331–337

*Work Performance Questionnaire* (IWPQ) dari Koopmans yang telah diadaptasi ke Bahasa Indonesia. Skala IWPQ mencakup tiga aspek, yaitu kinerja tugas, kinerja kontekstual, dan perilaku kontraproduktif. Dengan skala tersebut dapat mengidentifikasi tingkat kinerja karyawan di PT Masada Jaya Lines Banjarmasin.<sup>16</sup>

#### **F. Penelitian Terdahulu**

Penelitian sebelumnya berfungsi sebagai referensi penting untuk memahami dinamika hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan, memberikan peluang untuk memperluas pembahasan dengan konteks, metode, dan populasi yang berbeda.<sup>17</sup> Pada penelitian ini, dilakukan pencarian sumber referensi yang relevan dan diperoleh Beberapa studi terdahulu yang dijadikan acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Luthfi Umamul Husna dan Bangun Putra Prasetya dalam *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)* Vol. 2, No. 2, Juni 2024, berjudul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta, bertujuan menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.<sup>6</sup> Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi sebanyak 20 orang diambil menggunakan teknik sampling jenuh. Data primer dikumpulkan

---

<sup>16</sup> Tria Widyastuti and Rahmat Hidayat, "Adaptation of Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) into Bahasa Indonesia," *International Journal of Research Studies in Psychology* 7, no. 2 (2018).

<sup>17</sup> Dewi Soyusiawaty and Ardiansyah, *Buku Ajar Metodologi Penelitian* (Universitas Ahmad Dahlan, 2019).

melalui kuesioner, lalu diukur dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Pada penelitian ini diperoleh hasil bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini terletak pada variabel, yaitu pada variabel bebas "motivasi kerja" dan pada variabel terikat yaitu "kinerja karyawan". Namun, perbedaannya terdapat pada variabel tambahan, yaitu lingkungan kerja, serta lokasi penelitian, yang dilakukan di PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club.

2. Penelitian oleh Suparman, Jajang, dan Wahyudin dalam Bisma: Jurnal Manajemen, Vol. 9 No. 1, April 2023 mengkaji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Bekaert Indonesia Karawang.<sup>7</sup> Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, diambil 60 responden dengan teknik convenience sampling. Menggunakan kuesioner untuk mengukur motivasi dan kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi memiliki hubungan yang kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 63,7% berdasarkan persamaan regresi  $Y = 11,033 + 1,060X$  dan nilai korelasi 0,798. Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya motivasi, yang dipengaruhi oleh kebutuhan dasar seperti penghargaan dan pengakuan, dalam meningkatkan kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini terdapat pada fokus variabel motivasi dan kinerja, sementara perbedaan terletak pada lokasi penelitian, metode sampling, serta pendekatan analisis yang dapat memberikan temuan pada konteks perusahaan yang berbeda.

3. Penelitian oleh Malva Bonnie Almira Afandi, Asri Rejeki, dan Idha Rahayuningsih yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Tenaga Keperawatan di Rumah Sakit X" dalam jurnal *Psikosains*, Vol. 16, No. 2, Agustus 2021, bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.<sup>18</sup> Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan melibatkan 70 tenaga keperawatan yang terdaftar secara administratif di Rumah Sakit X. Analisis data dilakukan menggunakan regresi non-linear dengan bantuan program SPSS versi 22.0. Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh sebesar 1,9% terhadap kepuasan kerja. Persamaan regresi yang diperoleh adalah  $Y = 48,033 + (-0,157)X$ , yang menunjukkan arah hubungan negatif. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki perawat, maka tingkat kepuasan kerja justru cenderung menurun. Sisanya, sebesar 98,1%, dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian. Perbedaan utama dengan penelitian ini adalah fokus variabel *dependen*, yaitu kepuasan kerja, sedangkan penelitian ini meneliti kinerja karyawan. Persamaan keduanya adalah sama-sama meneliti pengaruh motivasi kerja dalam dunia kerja. Perbedaan lainnya terletak pada subjek penelitian yang digunakan, di mana penelitian jurnal tersebut berfokus pada tenaga

---

<sup>18</sup> Malva Bonnie Almira Afandi, Asri Rejeki, and Idha Rahayuningsih, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Tenaga Keperawatan Di Rumah Sakit X," *Psikosains* 16, no. 2 (2021): 99–106.

keperawatan, sedangkan penelitian ini berfokus pada karyawan PT Masada Jaya Lines.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Divya Malika dan Aminuddin Irfani (2022) dalam jurnal *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*, Vol. 2, No. 1, Juli 2022, dengan judul *Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan pada PT. X* menunjukkan bahwa manajemen talenta memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 53,3%. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei sebagai teknik pengumpulan data, melibatkan 60 karyawan senior officer dan officer yang telah mengikuti program manajemen talenta.<sup>19</sup> Persamaan dengan skripsi berjudul *Kontribusi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Masada Jaya Lines* terletak pada pendekatan kuantitatif yang digunakan, serta fokus pada kinerja karyawan sebagai variabel *dependen*. Namun, perbedaannya terletak pada variabel *independen*, yaitu manajemen talenta sebagai faktor utama, sementara skripsi ini meneliti motivasi kerja. Selain itu, penelitian terdahulu menasar karyawan tertentu yang terlibat dalam program pengembangan talenta, sedangkan skripsi ini mencakup populasi yang lebih luas tanpa membatasi syarat responden tertentu.
5. Penelitian yang berjudul "*Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ*" oleh Alisha Maisan Falah dan Hani Gita Ayuningtias (2020) dalam

---

<sup>19</sup> Divya Malika and Aminuddin Irfani, "Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. X," *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis* (2022): 43–46.

Jurnal Mitra Manajemen (JMM), Vol. 4, No. 6 Juni 2020. Penelitian tersebut menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 31%. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, dengan analisis deskriptif dan regresi linier sederhana. Sebanyak 206 karyawan tetap dijadikan sampel penelitian, yang dipilih menggunakan teknik *incidental sampling*. Berdasarkan hasil, motivasi kerja dan kinerja karyawan di PT. XYZ termasuk dalam kategori tinggi, dengan dimensi kebutuhan kekuasaan (78,7%) dan *task performance* (77,7%) sebagai dimensi dominan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan motivasi kerja berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian skripsi "Kontribusi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Masada Jaya Lines" terletak pada fokus variabel yang sama, yakni motivasi kerja dan kinerja karyawan, serta sama-sama menggunakan metode kuantitatif. Namun, perbedaan terdapat pada lokasi penelitian, dan teknik sampling.

6. Penelitian serupa yang dilakukan oleh Joseph Ato Forson, Eric Ofose-Dwamena, Rosemary Afrakomah Opoku, dan Samuel Evergreen Adjavon yang berjudul "*Employee motivation and job performance: a study of basic school teachers in Ghana*" dalam *Future Business Journal Vol. 7 No. 30 September 2021*.<sup>20</sup> Penelitian tersebut bertujuan untuk menganalisis hubungan motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar di Ghana. Sebanyak 159 responden

---

<sup>20</sup> Joseph Ato Forson et al., "Employee Motivation and Job Performance : A Study of Basic School Teachers in Ghana," *Future Business Journal* 7, no. 1 (2021): 1–12.

dari total 678 populasi menggunakan pendekatan kuantitatif dengan kuesioner dan wawancara, data dianalisis dengan metode regresi dan ANOVA. Diperoleh hasil bahwa faktor motivasi seperti kompensasi, desain pekerjaan, dan sistem manajemen kinerja dapat meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini memiliki persamaan pada variabel yang digunakan, yaitu variabel motivasi kerja dan kinerja. Sedangkan perbedaan dengan penelitian ini dapat dilihat pada subjek yang diteliti yaitu karyawan sebagai subjek penelitian dan tempat penelitian di PT Masada Jaya Lines Banjarmasin. Selain itu pendekatan metode penelitian ini berbeda dengan penelitian tersebut, karena menggunakan pendekatan uji regresi, tidak dengan uji ANOVA.

### **G. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan asumsi awal sebagai dasar pengujian suatu penelitian ilmiah mengenai kontribusi antara dua variabel dalam suatu populasi, yang diuji kebenarannya melalui penelitian.<sup>21</sup> Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu:

H<sub>1</sub>: Terdapat kontribusi antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Masada Jaya Lines Banjarmasin.

H<sub>0</sub>: Tidak terdapat kontribusi antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Masada Jaya Lines Banjarmasin.

---

<sup>21</sup> Ade Heryana, "Hipotesis Penelitian," *Eureka Pendidikan*, no. June (2020): 1.

## H. Sistematika Penulisan

Penulisan dalam penelitian ini tersusun secara terstruktur meliputi beberapa bab didalamnya, yaitu:

1. Bab I pendahuluan, uraian mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan signifikansi penelitian, definisi operasional, penelitian terdahulu, hipotesis penelitian, serta sistematika penelitian.
2. Bab II kajian teori dan kerangka berfikir, memaparkan teori berkaitan motivasi kerja dan kinerja karyawan, serta kerangka berpikir yang menggambarkan kontribusi antar variabel tersebut.
3. Bab III metode penelitian, menjelaskan metode yang digunakan dalam penelitian, meliputi jenis penelitian, lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, populasi dan sampel penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, uji validitas dan reliabilitas, teknik analisis data, serta prosedur pelaksanaan penelitian.
4. Bab IV hasil dan pembahasan, berisi gambaran umum lokasi penelitian, pelaksanaan penelitian, hasil uji instrumen, analisis deskriptif responden, hasil analisis deskriptif variabel dan aspek, uji asumsi klasik, uji hipotesis, pembahasan, dan keterbatasan penelitian.
5. Bab V penutup, berisi simpulan dan rekomendasi dari hasil penelitian yang diberikan peneliti.