

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN**

#### **2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses yang mengatur berbagai lingkup karyawan, pegawai atau tenaga kerja untuk menunjang organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Manajemen Sumber Daya Manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas dalam suatu organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia juga menganggap bahwa karyawan adalah sebuah kekayaan atau *asset* utama dalam suatu organisasi/ perusahaan yang harus dikelola dengan baik, sebab keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan tergantung bagaimana Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mengelola, mengatur serta mengurus karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Menurut Mangkunegara (2015:2), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian belas jasa, pengintergrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerjadalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Dessler (2015:4), manajemen sumber daya manusia merupakan proses untuk

memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan kerja serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Menurut Siagian (2015:9), manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi, walaupun objeknya sama- sama manusia namun pada hakekatnya ada perbedaan hakiki antara manajemen sumber daya manusia dengan manajemen tenaga kerja atau dengan manajemen personalia.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan manajemen yang menitik beratkan pada faktor produksi manusia dengan segala kegiatannya, untuk mencapai tujuan suatu usaha atau organisasi. Sumber daya manusia merupakan investasi yang memegang peranan paling penting dalam perusahaan, tanpa adanya sumber daya manusia yang baik tujuan perusahaan tidak akan berjalan dengan maksimal. Maka tekanan utama sumber daya manusia adalah agar para manajer dapat memelihara hubungan kerjasama yang baik dengan bawahan dan agar setiap individu berusaha memberikan kontribusi yang terbaik dalam menjalankan tugas masing-masing dalam suatu perusahaan. Dan sumber daya manusia juga merupakan *asset* yang harus tetap dijaga guna memaksimalkan tujuan baik dalam organisasi maupun individu.

### 2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi dari manajemen sumber daya manusia sangatlah luas, hal ini disebabkan oleh tugas dan tanggung jawab manajemen adalah mengelola unsur-unsur manusia seefektif mungkin agar memiliki tenaga kerja yang mempunyai *skill*, *attitude*, serta berdaya saing tinggi.

Menurut Hasibuan (2017:21), fungsi MSDM adalah terdiri dari :

#### a. Perencanaan

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian yang meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

#### b. Pengorganisasian

Kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam hubungan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan

Kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menegaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

e. Pengadaan

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

f. Pengembangan

Proses peningkatan ketrampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

g. Kompensasi

Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, baik berupa uang maupun barang, kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak artinya dapat memenuhi kebutuhan primer serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dengan berdasarkan internal maupun eksternal konsistensi.

h. Pengintegrasian

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

i. Pemeliharaan

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

j. **Kedisiplinan**

Merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan. Karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah kegiatan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

k. **Pemberhentian**

Putusan hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

## **2.2. Motivasi Kerja**

### **2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja**

Pegawai memiliki kebutuhan yang berbeda-beda, sehingga motivasi yang dibutuhkan oleh pegawai pun berbeda satu sama lainnya. Tetapi apabila sudah ada dalam suatu instansi maka instansi tersebut haruslah mampu memenuhi kebutuhan para pegawainya. Motivasi pegawai haruslah tetap tinggi untuk mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditentukan sebelumnya. Berikut adalah pengertian dari motivasi menurut beberapa ahli:

Menurut Busro (2018:51), motivasi merupakan penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan.

Menurut Priansa (2014:171), Motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Menurut Hasibuan (2017:143), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

### **2.2.2. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Motivasi merupakan pendorong tingkah laku pegawai. banyak faktor yang dapat mempengaruhi, menurut Priansa (2014:220), ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai antara lain adalah berkaitan dengan :

#### **a. Keluarga dan Kebudayaan**

Motivasi berprestasi pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orangtua dan teman.

#### **b. Konsep Diri**

Konsep diri berkaitan dengan bagaimana pegawai berfikir tentang dirinya.

c. Jenis Kelamin

prestasi kerja di lingkungan pekerjaan umumnya diidentikan dengan maskulinitas, sehingga ada perbedaan prestasi kerja antara pria dan wanita.

d. Pengakuan dan Prestasi

Pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa diperdulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja dan lingkungan pekerjaan.

e. Cita-cita dan Aspirasi

Cita-cita atau aspirasi adalah suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi pegawai.

f. Kemampuan Belajar

Kemampuan ini meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri pegawai, dalam kemampuan belajar ini taraf perkembangan berpikir pegawai menjadi ukuran.

g. Kondisi Pegawai

Kondisi fisik dan psikologis pegawai sangat mempengaruhi faktor motivasi kerja, sehingga sebagai pimpinan organisasi harus lebih cermat melihat kondisi fisik dan psikologi pegawai.

h. Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan merupakan suatu unsur-unsur yang datang dari luar diri pegawai. Unsur-unsur ini dapat berasal dari lingkungan keluarga, organisasi, maupun lingkungan masyarakat.

i. Unsur-unsur Dinamis dalam Pekerjaan

Unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan adalah unsur-unsur yang keberadaannya dalam proses pekerjaan tidak stabil, kadang-kadang kuat ataupun sebaliknya.

j. Upaya Pimpinan Memotivasi Pegawai

Upaya yang dimaksud adalah bagaimana pimpinan mempersiapkan strategi dalam memotivasi pegawai.

### 2.2.3. Dimensi Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017:105), dimensi motivasi kerja yaitu:

a. Kebutuhan Fisik

Merupakan kebutuhan fisik yang ada di dalam perusahaan seperti kebutuhan karyawan akan gaji, seragam, dan lain sebagainya.

b. Kebutuhan keselamatan dan kesehatan

Merupakan kebutuhan dan keselamatan seperti tunjangan kesehatan, tunjangan kecelakaan, iklim, dan kondisi kerja.

c. **Kebutuhan sosial**

Merupakan kebutuhan sosial seperti hubungan karyawan dengan atasan, hubungan pegawai dengan rekan kerja.

d. **Kebutuhan penghargaan**

Kebutuhan akan penghargaan diri sebagai pengakuan prestasi kerja, pujian dari atasan, kepercayaan atasan, kesempatan promosi kerja, serta penghargaan prestasi dari karyawan.

e. **Kebutuhan aktualisasi diri**

Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, melakukan pekerjaan yang lebih menantang, menunjukkan kemampuan, ketrampilan, dan potensi optimal untuk mencapai potensi kerja.

#### **2.2.4. Metode Motivasi**

Metode motivasi menurut Hasibuan (2017:149), adalah sebagai berikut:

a. **Motivasi langsung**

Motivasi langsung adalah (material dan nonmaterial) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan bintang jasa.

b. Motivasi tak langsung

Motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktif.

#### 2.2.5. Teori Motivasi Kerja

Berikut ini terdapat beberapa teori motivasi, terdiri atas:

1. Teori kebutuhan (*Need Theory*)

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham H. Maslow pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu :

- a. Kebutuhan fisiologikal (*physiological needs*), seperti : rasa lapar, haus, istirahat dan sex.
- b. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*), tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual
- c. Kebutuhan akan kasih sayang (*love needs*)

- d. Kebutuhan akan harga diri (*esteem needs*), yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status
- e. Aktualisasi diri (*self actualization*), setiap orang memiliki potensi-potensi tertentu dan biasanya potensi tersebut cenderung ditransformasikan hingga tercapai prestasi melalui perilaku yang tepat.

## 2. Teori ERG

Teori ERG dikembangkan oleh Clayton Alderfer. ERG merupakan huruf-huruf pertama dari tiga istilah yaitu :

E = *Existence* (kebutuhan akan eksistensi),

R = *Relatedness* (kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak lain,  
dan

G = *Growth* (kebutuhan akan pertumbuhan).

Alderfer menekankan bahwa berbagai jenis kebutuhan manusia itu diusahakan pemuasannya secara serentak. Pada teori ERG :

- a. Makin tidak terpenuhinya suatu kebutuhan tertentu, makin besar pula keinginan untuk memuaskannya

- b. Apabila kebutuhan yang lebih rendah telah dipuaskan maka keinginan untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi semakin kuat.
- c. Sebaliknya, semakin sulit memuaskan kebutuhan yang tingkatnya lebih tinggi, semakin besar keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lebih mendasar.

Tampaknya pandangan ini didasarkan kepada sifat pragmatisme oleh manusia. Artinya, karena menyadari keterbatasannya, seseorang dapat menyesuaikan diri pada kondisi obyektif yang dihadapinya dengan antara lain memusatkan perhatiannya kepada hal-hal yang mungkin dicapainya.

### 3. Teori Tiga Kebutuhan

Teori yang dikembangkan oleh Atkinson dan David McClelland ini meliputi :

- a. *Achievement Motive (nAch)*: Motif untuk berprestasi
- b. *Affiliation Motive (nAff)*: Motif untuk bersahabat.
- c. *Power Motive (nPow)* : Motif untuk berkuasa.

#### 4. Teori Dua Faktor

Teori yang dikembangkan Frederich Herzberg sebagai Model Dua Faktor dari motivasi terdiri dari :

##### a. Fakto Motivasional

Faktor motivasional merupakan hal-hal yang mendorong untuk berprestasi dan dorongan tersebut bersifat intrinsik atau bersumber dari dalam diri seseorang. Yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain.

##### b. Faktor *Hygiene* (pemeliharaan)

Faktor hygiene merupakan faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik, artinya bersumber dari luar diri seseorang yang turut menentukan perilaku dalam kehidupan orang tersebut. Faktor-faktor hygiene mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, gaji atau upah yang layak, kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi dan kondisi pekerjaan.

### 5. Teori penetapan tujuan (*Goal Setting Theory*)

Edwin Locke mengemukakan bahwa dalam penetapan tujuan memiliki empat macam mekanisme motivasional yakni Tujuan-tujuan mengarahkan perhatian, Tujuan-tujuan mengatur upaya, Tujuan-tujuan meningkatkan persistensi dan Tujuan-tujuan menunjang strategi-strategi dan rencana-rencana kegiatan

### 6. Teori Penguatan (*Reinforcement Theory*)

Pemikiran B.F. Skinner mengenai teori ini didasarkan atas “hukum pengaruh”, dimana manusia cenderung untuk mengulangi tindakan yang mempunyai konsekuensi yang menguntungkan dirinya dan mengelak dari tindakan yang mengakibatkan konsekuensi yang merugikan.

## 2.3. Penelitian Terdahulu

Dalam penulisan makalah ini, peneliti mencari informasi dari peneliti-peneliti terdahulu sebagai bahan perbandingan. Peneliti terdahulu berupa jurnal ilmiah. Adapun hasil peneliti terdahulu yang digunakan sebagai bahan acuan dan perbandingan sebagai berikut :

Tabel 2.1  
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/ Tahun/Judul	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Dedy Herianto dan Siti mira / 2018 / Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Bina Marga Provinsi Sulawesi Selatan	Motivasi kerja karyawan	Analisis faktor dan regresi linier berganda	Motivasi terbentuk dari sikap dalam menghadapi situasi kerja dalam suatu organisasi. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri seorang pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai apa yang menjadi tujuan dalam organisasi. Motivasi kerja memegang peranan penting dalam menimbulkan semangat kerja yang pada gilirannya akan mempengaruhi prestasi kerja.
2.	Irfan Bahar Nurdin / 2018/ Faktor-Faktor Motivasi Kerja Pada Karyawan Lembaga Huda Group di Kecamatan Tamansari Kabupaten Bogor Kerja Kota Samarinda	Motivasi kerja karyawan	Analisis Faktor dan regresi linier berganda	faktor tauhid dan jihad mencapai nilai 0,594 atau 59,4% memiliki hubungan yang kuat terhadap motivasi pada karyawan Lembaga Huda Group di Taman Sari, namun lebih rendah dibandingkan dengan variabel lainnya. Faktor

				<p>kepemimpinan mencapai nilai 0,771 atau 77,1% memiliki hubungan sangat kuat terhadap motivasi pada karyawan pada lembaga Huda Group di Taman Sari Bogor .Faktor komunikasi mencapai nilai 0,686 atau 68,6% memiliki hubungan yang kuat terhadap motivasi karyawan pada lembaga Huda Group di Taman Sari Bogor. Faktor kebutuhan mencapai nilai 0.846 atau 84,6 % menunjukkan hubungan sangat kuat terhadap motivasi pada karyawan pada lembaga Huda Group di Taman Sari Bogor Faktor pelatihan mencapai 0,669 atau 66,9% menunjukkan hubungan sangat kuat terhadap motivasi pada karyawan pada lembaga Huda Group di Taman Sari Bogor.Faktor kompensasi mencapai nilai 0,778 atau 77,8 % menunjukkan</p>
--	--	--	--	--

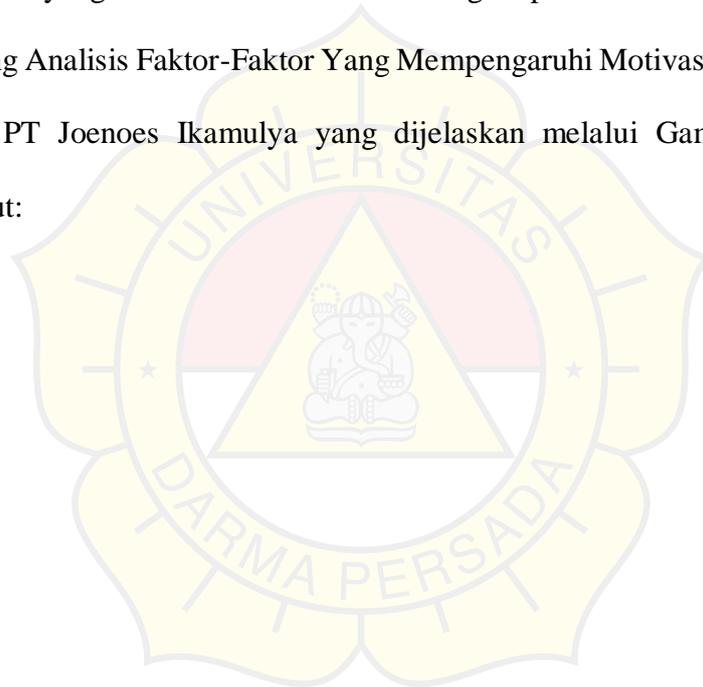
				<p>hubungan sangat kuat terhadap motivasi pada karyawan pada lembaga Huda Group di Taman Sari Bogor. Faktor prestasi mencapai nilai yang paling tinggi dibandingkan variabel lain sebesar 0,873 atau 87,3 % menunjukkan hubungan sangat kuat terhadap motivasi pada karyawan pada lembaga Huda Group di Taman Sari Bogor.</p>
3.	<p>Iwani Purba dan Nita Asnika Tambun / 2015/ Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Karyawan Pada Grand Serela Hotel dan Convention Medan</p>	<p>Motivasi kerja karyawan</p>	<p>Analisis faktor dan analisis regresi linier berganda</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasabn yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan. Terdapat 9 indikator yang mempengaruhi motivasi karyawan dalam penelitian ini beserta nilai rata-rata yang diperoleh masing-masing indicator yaitu promosi (4,12), prestasi kerka (3,90), pekerjaanitu sendiri (4,14), penghargaan(3,29), tanggung jawab (4,19), pengakuan</p>

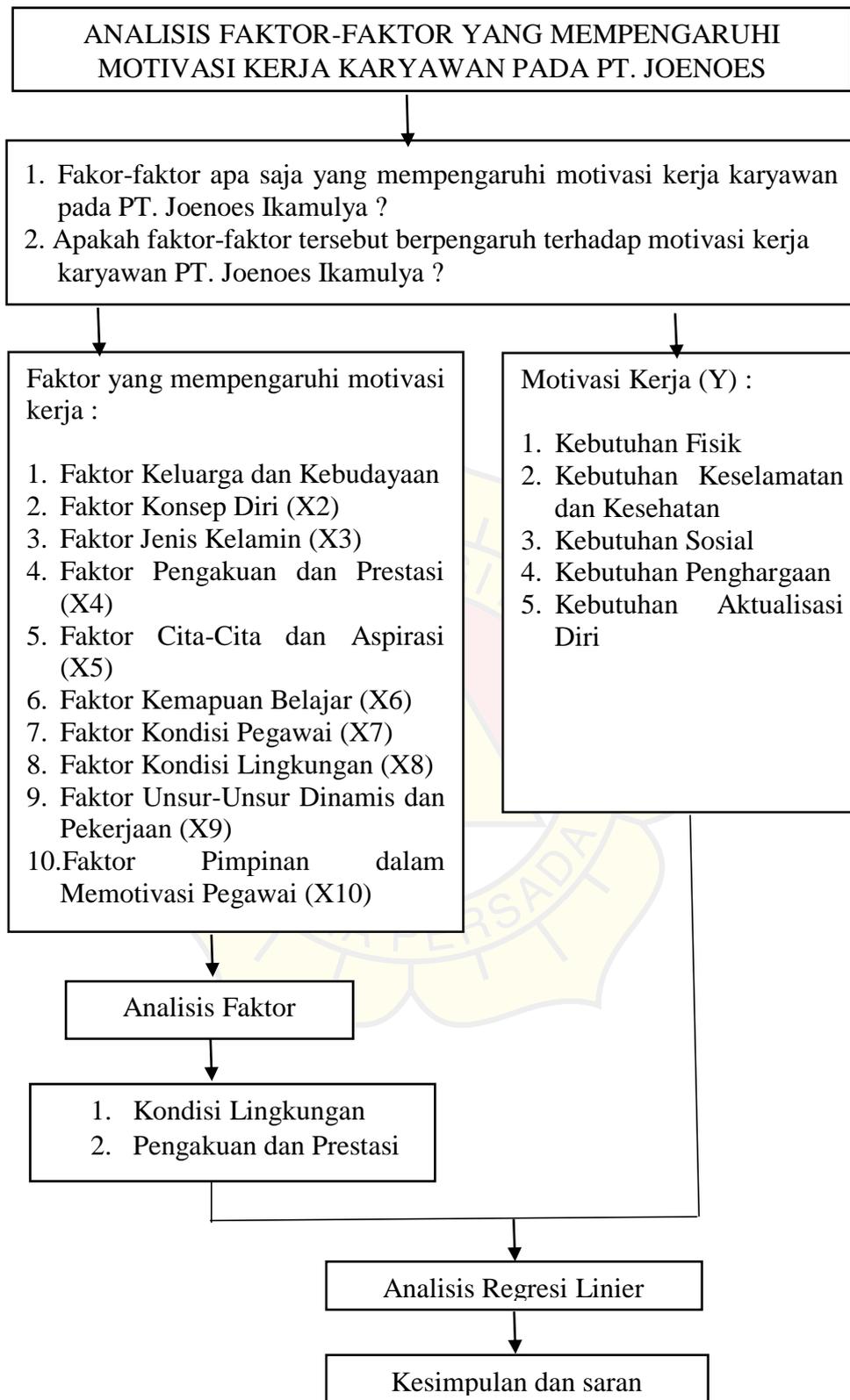
				<p>(3,46), keerhasilan dalam bekerja(4,22), material intensif(3,49), dan nonmaterial intensif(2,73). Secara keseluruhan hasil yang didapat bahwa kesembilan indicator mempengaruhi motivasi karyawan pada Grand Serela Hotel dan Convention Medan. Indicator yang mempengaruhi motivasi karyawan adalah indicator keberhasilan dalam bekerja dengan hasil rata-rata (4,22). Motivasi karyawan sangat penting dalam kelangsungan kinerja sehingga mereka dapat bekerja lebih produktif dan loyal terhadap perusahaan.</p>
4.	<p>Adi Widyo Prastowo dan Arief Rifai H / 2016/ Analisis Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Putra Masterindo Kecamatan Tapung</p>	<p>Motivasi kerja karyawan</p>	<p>Analisis faktor dan regresi linier berganda</p>	<p>Dapat disimpulkan bahwa untuk variabel pemberian motivasi untuk karyawan PT. Putra Masterindo kec. Tapung Kab. Kampar cukup baik karena berdasarkan</p>

	Kabupaten Kampar			<p>jawaban dari responden yang diukur dari 2 indikator yaitu factor motivasional dan faktor higine (pemeliharaan) dan terdapat 14 subindikator yaitu prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kesempatan untuk maju, kenaikan pangkat, pekerjaan itu sendiri, gaji, tunjangan, kondisi kerja fisik, hubungan interpersonal, kebijakan dan administrasi perusahaan, pengawasan, status dan keamanan kerja. Dan diremukan dilapangan yaitu rumah dinas yang membutuhkan renovasi dan juga keterlambatan pembayaran gaji yang disebabkan keuangan perusahaan yang sedang berjalan tidak baik.</p>
--	---------------------	--	--	--

## 2.4. Kerangka Pemikiran

Tujuan suatu perusahaan adalah mengelola Sumber Daya Manusia yang ada untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Setelah mempelajari teori-teori yang mendukung variabel yang dijadikan objek yang akan diteliti. Maka perlu disusun kerangka pemikiran untuk menjelaskan adanya hubungan antara variabel yang diteliti dan berikut kerangka pemikiran untuk menjelaskan tentang Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Joenoes Ikamulya yang dijelaskan melalui Gambar 2.1 sebagai berikut:





Sumber : Data Diolah Oleh Penulis Tahun 2020

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

## 2.5. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiono (2017:63) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan, penolakan atau penerimaan suatu hipotesis tersebut tergantung dari hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang dikumpulkan kemudian diambil suatu kesimpulan.

Sehubungan dengan permasalahan yang telah dikemukakan dan kemudian memperhatikan teori yang ada, maka penulis dapat mengemukakan hipotesis sebagai jawaban sementara dari penelitian ini adalah :

### 1. Hipotesis Pertama

Ho : Tidak ada faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan produksi PT Joenoes Ikamulya.

Ha : Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan produksi PT Joenoes Ikamulya.

### 2. Hipotesis Kedua

Ho : Tidak ada pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan PT Joenoes Ikamulya.

Ha : Terdapat pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap motivasi kerja karyawan PT Joenoes Ikamulya.