

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **1.1 Tingkat Motivasi Kerja**

##### **1.1.1 Definisi Tingkat Motivasi Kerja**

Motivasi berasal dari kata “motif”, yang berarti alasan atau kekuatan yang menyebabkan individu bergerak untuk melakukan sesuatu. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Motivasi juga diartikan sebagai usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang dikehendaki atau mendapat kepuasan dari perbuatannya.

Dijelaskan oleh As'ad (2002:45) bahwa tingkat motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan tinggi dan rendahnya dorongan atau semangat kerja individu. Dijelaskan pula oleh Sutrisno (2016:4) bahwa tingkat motivasi kerja merupakan suasana kerja yang positif dalam suatu organisasi dan terungkap dalam sikap individu maupun kelompok sehingga mendukung seluruh aspek kerja yang ada di dalamnya. Sedangkan menurut Utaminingsih (2017:13) bahwa tingkat motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang dalam mencapai suatu tujuan agar kebutuhan dapat terpenuhi, proses motivasi ini lebih cenderung menekankan ketujuan pada individu yang diberi motivasi.

Menurut Winardi (2001:2) bahwa tingkat motivasi kerja adalah sesuatu yang mengandung ketiadaan konflik, perasaan senang, penyesuaian diri dan tingkat keterlibatan ego dalam bekerja. Dinyatakan oleh Edwin B Flipppo (dalam As'ad 2010:143) tingkat motivasi kerja adalah suatu keahlian dalam, mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Sedangkan dijelaskan pula oleh Darmadi (2018) bahwa tingkat motivasi kerja sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahaanbekerja seseorang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi, baik berupa dorongan dari dalam diri maupun luar diri

Selanjutnya dijelaskan pula oleh Davis (2000:129) bahwa tingkat motivasi kerja merupakan suasana kerja yang positif dalam suatu organisasi dan terungkap dalam situasi individu maupun kelompok sehingga mendukung seluruh aspek kerja termasuk didalamnya adalah faktor lingkungan, komunikasi, koordinasi dan kerja sama dengan orang lain. Dinyatakan oleh carlaw (2003:63) bahwa tingkat motivasi kerja yang tinggi adalah suatu yang menyebabkan karyawan bekerja dengan energi antusias dan memiliki rasa kebersamaan. Menurut Arep dan Tanjung (2003:12) tingkat motivasi kerja merupakan sesuatu yang pokok dimana tinggi rendahnya dorong seseorang untuk belajar, sehingga menciptakan gairah kerja dimana kinerja karyawan akan meningkat serta tugas terselesaikan secara tepat waktu.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh beberapa ahli di atas, maka disimpulkan bahwa tingkat motivasi kerja adalah suatu kondisi baik tinggi maupun rendahnya dorongan yang menggerakkan individu agar mampu mencapai tujuan dari motifnya dalam bekerja, dimana tingkat motivasi kerja ditunjukkan dengan sikap positif karyawan saat melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya. Tingkat Motivasi yaitu tingkat kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Pentingnya motivasi karena menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

### **1.1.2 Dimensi Tingkat Motivasi Kerja**

Dinyatakan oleh Greenberg (2005:526) bahwa tingkat motivasi kerja karyawan dilihat berdasarkan tiga bagian utama yaitu pertama bagian pertama berfokus pada gairah yang berhubungan dengan dorongan (drive) atau energi yang dimiliki individu. Hal ini ditunjukkan oleh keinginan untuk membuat kesan yang baik pada orang lain, melakukan pekerjaan yang menarik dan menjadi sukses terhadap apa yang dilakukan. Bagian kedua mengacu kepada pilihan yang dibuat individu dan bagaimana individu tersebut mengarahkan prilakunya menjadi perilaku terbaik. Bagian terakhir adalah menjaga perilaku tersebut, yaitu dilihat dari beberapa lama individu bertahan pada usahanya untuk memenuhi tujuan tersebut.

Apabila individu bekerja dengan orang-orang yang termotivasi maka pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat, bekerja keras karna dorongan tingkat motivasi yang tinggi untuk menghasilkan sesuai target yang mereka tetapkan artinya pekerjaan tersebut dapat diselesaikan sesuai standar yang benar dan dengan skala waktu yang telah ditentukan, serta orang akan senang melakukan pekerjaannya.

Sesuatu yang dikerjakan karena ada tingkat motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya, individu tersebut akan merasa dihargai atau diakui karna pekerjaannya sangat berharga bagi orang yang memiliki motivasi, lalu kinerja akan dipantau oleh atasan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan hal ini membuat individu memiliki semangat juang tinggi dan memberikan suasana kerja yang bagus disemua bagian.

Arep & Tanjung (2003:17) menyatakan bahwa yang menjadi Dimensi tingkat motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- a. Bekerja sesuai standar, dimana pekerjaan dapat diselesaikan karyawan secara tepat waktu dan sesuai dengan prosedur.
- b. Senang dalam bekerja, dimana karyawan mencintai dan bahagia akan pekerjaannya sehingga mempunyai dorongan yang kuat dalam menjalankan pekerjaannya.
- c. Merasa berharga, dimana karyawan akan merasa dihargai, karena pekerjaannya itu benar-benar berharga bagi orang yang termotivasi.
- d. Bekerja keras, yaitu seseorang akan bekerja keras karena dorongan yang begitu tinggi untuk menghasilkan sesuai target yang mereka tetapkan.
- e. Bekerja tanpa pengawasan, yaitu kinerja karyawan yang tidak membutuhkan terlalu banyak pengawasan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa penjelasan yang dikemukakan oleh beberapa ahli di atas, maka dimensi tingkat motivasi kerja adalah bekerja sesuai standar, senang dalam bekerja, merasa berharga, bekerja keras, dan bekerja tanpa pengawasan.

### **1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Motivasi kerja**

Dikatakan oleh Aynim (2012) bahwa secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat motivasi kerja dibedakan menjadi dua yaitu :

- 1) Faktor Monetary terdiri dari :
  - a. Gaji merupakan upah dari karyawan yang harus dibayarkan dan harus dipertimbangkan atas dasar kebutuhan dan kemampuan perusahaan.
  - b. Bonus merupakan tambahan diluar gaji sebagai intensif karyawan.
  - c. Intensif merupakan tambahan tunjangan.
  - d. Intensif Khusus merupakan tunjangan yang diberikan khusus kepada karyawan.
- 2) Faktor Non Monetary terdiri dari :
  - a. Status atau jabatan yaitu pemberian wewenang yang lebih tinggi pada

karyawan yang terpilih.

- b. Apresiasi dan pengakuan dimana hal ini diberikan karena adanya pengabdian dari karyawan.
- c. Pendelegasian wewenang yaitu mempercayakan kepada karyawan sesuai dengan dedikasi dan komitmennya.
- d. Kondisi kerja dimana hal ini merupakan kenyamanan karyawan dalam bekerja.
- e. Keamanan Kerja yaitu berupa keamanan dan keselamatan pada karyawan saat bekerja.
- f. Partisipasi pekerja melibatkan karyawan dalam tugas dan tanggung jawab. Hubungan cordial dimana karyawan membentuk hubungan baik diperusahaan.

Menurut Roos dan Eden (2008) bahwa faktor tingkat motivasi berkaitan dengan sinergi antara motivasi dan karakter lingkungan kerja. Berdasarkan penjelasan diatas dapat diasumsikan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat motivasi kerja adalah gaji, bonus, intensif, status, apresiasi, kondisi kerja, keamanan kerja, partisipasi kerja, hubungan cordinal.

## **1.2 Tingkat Kebutuhan Penghargaan.**

### **1.2.1 Definisi Tingkat Kebutuhan Penghargaan**

Menurut kamus besar bahasa Indonesia tingkat penghargaan berarti kehormatan kepada seseorang yang tulus karena telah menyelesaikan suatu hal atau pekerjaan biasanya bisa berupa pujian, tepuk tangan dan pengakuan.

Penghargaan diri juga diartikan sebagai usaha untuk memperoleh kepercayaan diri bahwa dirinya berharga dan mampu mengatasi masalah ataupun tantangan hidup.

Menurut Maslow (dalam alwisol 2009:206) dalam teori *need hierarchy*, tingkat kebutuhan penghargaan adalah kepercayaan terhadap diri dan perasaan diri berharga, kebutuhan ini biasanya diliputi dengan frustrasi dan konflik pribadi karena yang diinginkan orang bukan hanya perhatian dan pengakuan dari kelompoknya, melainkan juga kehormatan dan status yang memerlukan standar moral, sosial dan agama. Apabila tingkat kebutuhan harga diri ini tidak terpenuhi maka akan menimbulkan perasaan dan sikap inferior, canggung, lemah, pasif, tergantung, tidak mampu mengatasi tuntutan hidup dan rendah diri dalam bergaul sebaliknya apabila kebutuhan penghargaan terpenuhi akan menimbulkan perasaan dan sikap percaya diri, merasa bahwa dirinya berharga, merasa bahwa dirinya mampu, perasaan berguna dan penting di dunianya.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan Maslow disimpulkan bahwa tingkat kebutuhan penghargaan adalah suatu kondisi seseorang yang memiliki cukup pengakuan atau harga diri terhadap diri sendiri, merasa bahwa dirinya berharga dan mampu bergerak maju untuk menyelesaikan masalah baru yang belum pernah dilakukan.

### 1.2.2 Dimensi Tingkat Kebutuhan penghargaan

Secara tidak langsung individu memiliki berbagai macam kebutuhan yang amat berbeda antara satu dengan yang lainnya, hal ini menyebabkan individu melakukan suatu tindakan yang membawa kepada suatu keadaan yang lebih baik dari pada sebelumnya yaitu dengan bekerja pada suatu perusahaan. Terkadang untuk mencapai tujuan tersebut tidak mudah dan membutuhkan kerja keras yang lebih.

Menurut Maslow (dalam Alwisol, 2009:206) dalam teori *need hierarchy* tingkat kebutuhan harga diri ada dua jenis yaitu :

1. Menghargai diri sendiri ( *self respect* ) dimana individu yang membutuhkan pengetahuan tentang dirinya sendiri, bahwa dirinya berharga, mampu mengauasai tugas dan tantangan hidup dimensinya adalah sebagai berikut :
  - a. Kebutuhan kekuatan, merupakan keinginan seseorang agar bisa berpengaruh dalam anggota tim.
  - b. Penguasaan, merupakan kemampuan dasar yang harus dimiliki karyawan agar bisa bekerja dengan baik dan benar.
  - c. Kompetensi, hal ini berpengaruh pada cara kerja karyawan dalam pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam kerja.
  - d. Prestasi, kebutuhan penghargaan yang paling diinginkan oleh karyawan setelah menyelesaikan tugas seperti pujian, bonus dan kenaikan jabatan.
  - e. kepercayaan diri yaitu sikap yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan, agar pekerjaan mudah terselesaikan.
  - f. Kemandirian adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk tidak bergantung dengan anggota kelompok.
  - g. kebebasan terhadap dirinya, yaitu sikap dalam melakukan suatu hal apapun yang diinginkannya dan tidak melanggar aturan.
2. Mendapat penghargaan dari orang lain ( *respect from others*) merupakan kebutuhan pengetahuan bahwa dirinya dikenal baik dan dinilai baik dengan orang lain dimensinya sebagai berikut :

- a. Kebutuhan prestise, yaitu kebutuhan terhadap suatu kebanggaan yang dimiliki seseorang dalam pekerjaannya.
- b. Penghargaan dari orang lain, merupakan sesuatu yang diberikan atas suatu hasil yang telah dicapai.
- c. Status merupakan tempat atau posisi yang dicapai dalam tim.
- d. Ketenaran, dimana seorang individu akan mudah dikenal ataupun dianggap penting dalam ruang lingkup perusahaan.
- e. Dominasi, merupakan penguasaan terhadap suatu kelompok dalam tim kerja.
- f. Menjadi orang penting yaitu orang yang paling berpengaruh terhadap anggota tim.
- g. Kehormatan merupakan orang yang biasanya dikenal baik dan dinilai baik oleh orang lain.
- h. Diterima dan Diapresiasi, yaitu menghargai dan mampu menerima terhadap apa yang telah diselesaikan dengan baik dan berbeda dari yang lain.

Berdasarkan dimensi tingkat kebutuhan penghargaan yang telah dijelaskan oleh Maslow maka Indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat kebutuhan penghargaan pada penelitian ini adalah menghargai diri sendiri meliputi kebutuhan kekuasaan, penguasaan, kompetensi, prestasi, kepercayaan diri, kemandirian, kebebasan terhadap dirinya. Sedangkan untuk penghargaan dari orang lain meliputi kebutuhan prestasi, penghargaan dari orang lain, status, ketenaran, dominasi, menjadi orang penting, kehormatan diterima dan diapresiasi.

### **1.2.3 Faktor-faktor Tingkat Kebutuhan Penghargaan.**

Menurut Alfred Adler dalam Alwisol (2009 : 64) manusia merupakan makhluk yang bergantung secara sosial yang ada, sejak manusia dilahirkan dan menjadi utama syarat kesehatan jiwa. Ada beberapa faktor-faktor tingkat kebutuhan penghargaan menurut Alfred Adler dalam Alwisol (2009 : 64) yaitu :

- a. Perjuangan untuk sukses dan menjadi superior  
Kekuatan ini merupakan satau-satunya kekuatan dinamik yang melatar belakangi.
- b. Aktifitas manusia. Presepsi subyektif  
Pada presepsi subyektif ini individu akan membentuk tingkah laku dan keperibadian yang akan dimunculkan kepada orang lain.

- c. **Interes sosial**  
Dimana individu tersebut harus melihat dari sudut pandang manfaat dari aktifitas yang dilakukan.
- d. **Pengembangan potensi**  
Hal ini merupakan potensi yang dimiliki setiap individu dan dikembangkan sesuai dengan gaya hidup.
- e. **Gaya hidup dikembangkan melalui kreativitas**

### **1.3 Tingkat Kohesivitas Kelompok**

#### **1.3.1 Definisi Tingkat Kohesivitas Kelompok**

Tingkat Kohesivitas kelompok merupakan naik dan turunnya perasaan dimana seseorang yang bersama-sama dalam kelompok, menurut Ahmadi (2009:108) tingkat kohesivitas adalah kekuatan yang memelihara dan menjaga anggota dalam kelompok.

Kohesivitas berasal dari kata “kohesif”, yang berarti melekat atau berlekatan. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kohesivitas berarti melekat antara satu dengan yang lain. Kohesivitas juga diartikan sebagai ikatan atau interaksi antara individu dalam suatu kelompok yang terjadi karena adanya beberapa persamaan.

Dijelaskan oleh Forsyth (2010) tingkat kohesivitas kelompok adalah tingkat kelekatan dan kesatuan dalam kelompok dimana masing-masing anggota saling berinteraksi dan mampu bertahan dalam kelompok tersebut. Sedangkan menurut Shane (2003:449) bahwa tingkat kohesivitas kelompok merupakan perasaan daya tarik individu terhadap kelompok dan motivasi karyawan untuk tetap bersama kelompok dimana hal tersebut menjadi faktor penting dalam keberhasilan kelompok. Dinyatakan Qomariyah (2015) tingkat kohesivitas kelompok merupakan adanya kesatuan, ketertarikan, dan keeratan anatar anggota kelompok.

Berdasarkan pendapat di atas, maka disimpulkan bahwa tingkat kohesivitas kelompok kerja merupakan daya tarik emosional sesama anggota kelompok kerja dimana adanya rasa saling menyukai, saling berkoordinasi, dan secara bersama-sama saling mendukung untuk tetap bertahan dalam kelompok kerja guna mencapai tujuan bersama.

#### **1.3.2 Dimensi Tingkat Kohesivitas Kelompok**

Dikemukakan oleh Forsyth (1999:77) mengemukakan bahwa ada empat dimensi tingkat kohesivitas kelompok, yaitu :

- a) Kekuatan sosial dalam hubungan, keseluruhan dari dorongan yang dilakukan oleh individu dalam kelompok untuk tetap berada dalam kelompoknya. Dorongan ini menjadikan anggota kelompok selalu berhubungan dan berinteraksi satu sama lain.
- b) Kebergantungan dalam kelompok, perasaan saling memiliki terhadap kelompok, memiliki perasaan moral yang berhubungan dengan keanggotaannya dalam kelompok. Setiap individu dalam kelompok merasa kelompok adalah sebuah keluarga, tim dan komunitasnya serta memiliki perasaan kebersamaan.
- c) Daya tarik, individu akan lebih tertarik melihat dari segi kelompok kerjanya sendiri daripada melihat dari anggotanya secara spesifik. Kelompok yang sering mencapai keberhasilan akan mempunyai daya tarik yang tinggi.
- d) Negosiasi dalam kelompok. Individu memiliki keinginan yang lebih besar untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan kelompok.

Berdasarkan dimensi tingkat kohesivitas kelompok yang telah dijelaskan oleh beberapa ahli di atas, maka Indikator yang digunakan untuk mengukur kohesivitas kelompok pada penelitian ini adalah kekuatan sosial, kesatuan dalam kelompok, kerjasama kelompok serta daya tarik kelompok.

### **1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Kohesivitas Kelompok**

Dijelaskan oleh Shane (2003:449) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kohesivitas kelompok, yaitu :

- a. Adanya kesamaan, kelompok kerja yang homogen akan lebih kohesif dari pada kelompok kerja yang heterogen. Karyawan yang berada dalam kelompok yang homogen memiliki kesamaan visi dan latar belakang. Hal ini membuat anggota kelompok lebih mudah bekerja secara objektif, dan mudah menjalankan peran dalam kelompok.
- b. Ukuran kelompok, kelompok yang berukuran kecil akan lebih kohesif dari pada kelompok yang berukuran besar karena akan lebih mudah untuk mencapai satu tujuan dan lebih mudah untuk melakukan aktifitas kerja.
- c. Adanya interaksi, kelompok akan lebih kohesif bila kelompok sering melakukan interaksi dalam menyelesaikan masalah.
- d. Penyelesaian masalah, kelompok yang kohesif selalu berkoordinasi dan bekerja sama dalam mengatasi masalah.

- e. Keberhasilan kelompok, kohesivitas kelompok kerja terjadi ketika kelompok secara bersama-sama mampu mengatasi masalah atau ancaman dari luar sehingga anggota kelompok akan lebih mendekati keberhasilan dari pada mendekati kegagalan.
- f. Tantangan, kelompok yang kohesif akan menerima tantangan dari beban kerja yang diberikan dengan cara bekerja sama menyelesaikan tugas yang diberikan, bukan menganggap itu sebagai masalah melainkan tantangan.

Selanjutnya, dijelaskan dalam *examiners' commentaries* yang dilakukan oleh *University of London* (2015) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kohesivitas kelompok, yaitu :

- a. *Membership*, yaitu keanggotaan di dalam suatu kelompok, meliputi ukuran kelompok, kekompakan kelompok dan kelompok yang permanen.
- b. Lingkungan kerja, yaitu segala sesuatu yang ada disekitar pekerjaan, meliputi sifat pekerjaan, pengaturan fisik, komunikasi dan teknologi.
- c. Organisasi, yaitu segala sesuatu yang berkaitan dengan kebijakan organisasi, meliputi manajemen, kepemimpinan serta prosedur dan kebijakan SDM.
- d. Pengembangan dan kematangan kelompok, yaitu segala sesuatu yang menunjang perkembangan individu dalam kelompok.

#### 1.4 Hubungan Antar Variabel

Semua karyawan membutuhkan adanya tingkat penghargaan atas hasil kerja yang telah dilakukan, tingkat penghargaan tersebut dapat berguna untuk memotivasi karyawan karena dapat memunculkan rasa percaya diri, mandiri, diapresiasi, dan dihormati saat bekerja dalam kelompok Maslow (dalam Alwisol 2009:206).

Forsyth (1999:77) menyatakan bahwa yang mempengaruhi tingkat motivasi kerja karyawan adalah kohesivitas kelompok kerja. Pada dasarnya tingkat kohesivitas kelompok kerja yang terjalin dalam kelompok kerja dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, karena anggota kelompok bisa menikmati interaksi satu sama lain dalam bekerja.

Diungkapkan oleh Prinata (2021) dalam penelitiannya bahwa terdapat hubungan yang positif antara tingkat kohesivitas dengan tingkat motivasi kerja, semakin tinggi kohesivitas kerja maka semakin tinggi motivasi kerja, sebaliknya semakin rendah kohesivitas maka semakin rendah motivasi kerja pegawai tersebut. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Muniroh (2013:5) bahwa tingkat kohesivitas kelompok mempengaruhi

tingkat motivasi kerja subyek.

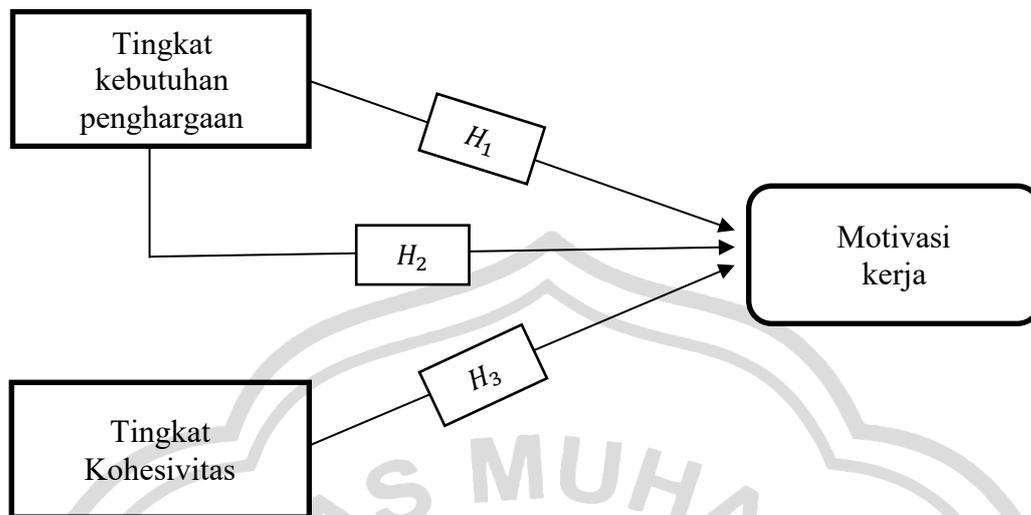
Tingkat Motivasi kerja karyawan juga dipengaruhi oleh suasana tidak nyaman dalam kelompok dan lingkungan kerjanya, dimana dalam hal ini dukungan dan kerja sama yang dibangun dalam kelompok dengan kohesivitas tinggi akan mempengaruhi tujuan dalam kelompok. Sedangkan menurut Asroi dan Jannah (2019) berpendapat bahwa adanya hubungan yang kuat antara tingkat kohesivitas kelompok dengan tingkat motivasi berprestasi pada tim, semakin baik anggotanya dalam menjaga tingkat kohesivitasnya maka motivasi berprestasi juga semakin tinggi. Sedangkan menurut

Asmawiyah (2020) bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan yang terjadi antara motivasi kerja dengan pencapaian kinerja yang baik, apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang baik akan mencapai kinerja yang baik pula. Dijelaskan juga oleh Asim dan Masood (2013) bahwa motivasi kerja yang dimiliki karyawan sangat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, apabila semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai maka semakin baik pula kinerjanya.

Penelitian yang dilakukan oleh Taormina dan Gao (2013:155) menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan ketika kebutuhan penghargaan semakin terpenuhi maka merasa semakin termotivasi. Didukung dengan penelitian yang telah dilakukan Osemeke dan Adeboyega (2017:170) mengatakan bahwa adanya hubungan antara kebutuhan dasar termasuk kebutuhan penghargaan harus terpenuhi terlebih dahulu sehingga individu tersebut memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Berdasarkan uraian di atas dapat diperoleh sebuah kesimpulan bahwa tingkat kohesivitas kelompok kerja akan sangat menentukan tingkat motivasi kerja karyawan karena berkaitan dengan faktor yang dapat meningkatkan rasa kerja sama dalam menjalankan tugas demi tercapainya tujuan perusahaan. Kohesivitas kerja yang berjalan dengan baik merupakan suatu pedoman penting dalam perusahaan.

## 1.5 Kerangka Konseptual



Gambar 2. 1 Kerangka konseptual

## 1.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Sugiono (1999:51) adalah Jawaban yang bersifat sementara atas rumusan masalah yang diajukan dari penelitian, berdasarkan uraian teoritis di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

- $H_1$  : Ada pengaruh tingkat kebutuhan penghargaan dan tingkat kohesivitas kelompok terhadap tingkat motivasi kerja Karyawan PT.X di Gresik.
- $H_2$  : Ada pengaruh tingkat kebutuhan penghargaan terhadap tingkat motivasi kerja karyawan PT.X di Gresik.
- $H_3$  : Ada pengaruh tingkat kohesivitas kelompok terhadap tingkat motivasi kerja karyawan PT.X di Gresik.

Apabila semakin tinggi tingkat kebutuhan penghargaan dan tingkat kohesivitas kelompok pada karyawan maka akan semakin tinggi tingkat motivasi kerja dan semakin rendah tingkat kebutuhan penghargaan dan tingkat kohesivitas kelompok maka akan semakin rendah pula tingkat motivasi kerja karyawan.