

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Riview Penelitian Terdahulu

Berikut ini merupakan hasil penelitian terdahulu yang menjelaskan temuan-temuan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti terdahulu tentang pengawasan, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Penelitian – Penelitian Terdahulu

Judul/Peneliti Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Pengaruh dan motivasi kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar jaya Abadi Bersama Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani (2015)	Motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan	Kuantitatif	Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan yang lebih dominan dibandingkan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Sinar Jaya Abadi Bersama
Building Performance And Work Motivation/Hamida Hunein (2018)	Performance And Work Motivation	Kuantitatif	1). ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai , 2) ada pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai
Wiwin Agustian (2019) pengaruh motivasi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pt. Pgascom Palembang	Pengawasan, Motivasi dan Kinerja Karyawan	Kuantitatif	pengawasan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Lanjutan Tabel 2.1

Khozin Yuliana (2020) pengaruh motivasi kerja dan pengawasan atasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitrasoft computer center (mitcom)	Pengawasan, Motivasi Kerja, pengawasan dan Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Pengawasan dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
Analisis Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Ogan Komering Ulu Selatan/ Wahab Sugiarto (2020)	Pengawasan, Motivasi dan Kinerja pegawai	Kuantitatif	kpengawasan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.
Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Sakapatat Masamar Sosial) / Tantri Widiastuti (2020)	Pengawasan, Disiplin kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan	Kuantitatif	pengawasan, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simulatan.

2.2. Tinjauan Teori

2.2.1. Kinerja Karyawan

2.1.2.1. Definisi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2016), mendefinisikan kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam). Mangkunegara (2016), mengatakan bahwa defenisi kinerja

karyawan sebagai: “Ungkapan seperti output, efisiensi serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktifitas”. Sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pada karyawannya. Penilaian kinerja memiliki peran yang penting dalam peningkatan motivasi ditempat kerja. Penilaian hendaknya memberikan suatu gambaran yang akurat mengenai prestasi kerja.

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2015). Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

Simamora (2014) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat pada karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, Sebagai berikut:

1. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja ialah proses yang mengukur kinerja karyawan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja karyawan:

- a) Karakteristik situasi
- b) Deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan standar kinerja pekerjaan.
- c) Tujuan-tujuan penelitian kinerja.
- d) Sikap para karyawan dan manajer terhadap evaluasi.

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional.

Selain itu, dengan adanya penilaian kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pusat pertanggungjawaban kepada perusahaan secara keseluruhan. Semua ini diharapkan dapat membentuk motivasi dan rangsangan kepada masing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

2. Tujuan Penilaian Kinerja.

Tujuan diadakannya penilaian kinerja bagi para karyawan dapat kita ketahui dibagi menjadi dua, yaitu (Simamora, 2014):

a) Tujuan evaluasi

Seorang manajer menilai kinerja dari masalah seseorang karyawan dengan menggunakan rating deskriptif untuk menilai kinerja dan dengan data tersebut berguna dalam keputusan-keputusan promosi, demosi, terminasi, dan kompensasi.

b) Tujuan pengembangan

Seorang manajer mencoba untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan dimasa yang akan datang.

2.2.1.2. Indikator Kinerja

Sebuah organisasi pastinya memiliki tujuan, sementara tujuan tidak dapat tercapai tanpa adanya kerjasama dan kinerja yang baik didalam organisasi. Artinya, organisasi dalam mencapai tujuannya bergantung pada kinerja dari karyawannya. Jadi karyawan harus memahami tentang hasil dari pekerjaannya sudah baik atau belum.

Menurut Mathis dan Jackson (2006) mengatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang telah dilakukan dan yang tidak dilakukan oleh karyawan. indikator kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson (2006) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas hasil pekerjaan

Yaitu menilai baik tidaknya pekerjaan karyawan serta kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2. kuantitas pekerjaan

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas, target yang diselesaikan karyawan.

3. ketepatan waktu

Ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan.

4. kemampuan bekerja sama

kemampuan karyawan dalam bekerja sama dengan rekan kerja maupun dengan atasan.

2.2.1.3. Aspek-Aspek Kinerja

Aspek-aspek kinerja pegawai menurut Mangekunegara (2018) bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya, yaitu sebagai berikut :

- a. Hasil kerja bagaimana seseorang mendapatkan sesuatu yang dikerjakannya.

- b. Kedisiplinan, adalah ketepatan dalam menjalankan tugas, bagaimana seseorang menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan waktu yang dibutuhkan
- c. Tanggung jawab dan kerjasama, adalah bagaimana seseorang bisa bekerja dengan baik walaupun dalam dengan ada dan tidak adanya pengawasan

2.2.1.4. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja, banyak sekali yang mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari dalam diri sumber daya manusia sendiri maupun dari luar dirinya. Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Prawirosenton (2008) adalah:

1. Efektivitas dan tanggung jawab
2. Otoritas dan tanggung jawab
3. Disiplin
4. Inisiatif
5. Pengawasan
6. motivasi

2.1.3 Pengawasan

2.1.3.1. Definisi pengawasan

Pengawasan (*controlling*) sumber daya manusia merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengendalikan pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang dilakukan

seseorang agar proses pekerjaan tersebut sesuai dengan hasil yang diinginkan. kontrol atau pengawasan adalah kunci didalam manajemen fungsional yang harus dilaksanakan oleh pimpinan semua unit/satuan kerja terhadap pelaksanaan pekerjaan atau pegawai yang melaksanakan sesuai dengan tugas pokoknya masing-masing (Kadarisman : 2013)

Ada banyak sebutan bagi fungsi pengawasan (*controlling*), antara lain *evaluating, appraisting, atau correcting*. Sebutan *controlling* lebih banyak digunakan karena mengandung konotasi yang mencakup penetapan standar, pengukuran kegiatan, dan pengambilan tindakan korektif. (Kadarisman : 2013)

Menurut Samsudin dalam (Kadarisman, 2013) pengawasan adalah kegiatan manajemen dalam mengadakan pengamatan terhadap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi, sumber daya manusia yang benar-benar dibutuhkan organisasi, pasaran sumber daya manusia yang ada, kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, kemampuan individual, upaya meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam organisasi.

Menurut Zakiyudin (2013) pengawasan (*controlling*) adalah proses untuk memastikan bahwa tujuan-tujuan organisasi tercapai. Menurut Effendi (2014) pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan organisasi dalam manajemen tercapai.

Berdasarkan pengertian dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan suatu proses yang tidak terputus untuk menjaga pelaksanaan tugas, fungsi, dan wewenang tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2.1.3.2. Indikator-Indikator pengawasan

Menurut Pandoyo (2007) merumuskan proses atau langkah – langkah yang dapat digunakan sebagai indikator dalam proses pengawasan meliputi:

1. Menentukan ukuran atau pedoman buku atau standar. setandar terlebih dahulu harus ditetapkan. Hal ini tidak lain suatu model atau suatu ketentuan yang telah diterima bersama atau yang telah ditentukan oleh pihak yang berwenang. standar mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil – hasil.
2. Mengadakan penilaian atau pengukuran terhadap pekerjaan yang sudah dikerjakan. penilaian yang dilakukan oleh pengawas dengan melihat hasil kinerjanya dan laporan tertulisnya. Hal ini dapat dilakukan dengan melalui antara lain : laporan (Lisan atau tulisan), buku catatan harian tentang bagan jadwal atau grafik produksi, inspeksi atau pengawasan langsung, pertemuan dengan petugas – petugas yang bersangkutan, survei yang dilakukan oleh tenaga staf ahli atas badan tertentu.
3. Membandingkan antara pelaksanaan pekerjaan dengan standar yang ada untuk mengetahui penyimpangan yang terjadi. Hal ini dilakukan untuk perbandingan antara hasil pengukuran tadi dengan standar, dengan maksud untuk mengetahui apakah diantaranya terdapat suatu perbedaan dan jika ada seberapa besarnya perbedaan, kemudian menentukan perbandingan itu perlu diperbaiki atau tidak.
4. Mengadakan perbaikan atau pembedulan atas penyimpangan yang terjadi, sehingga pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan apa yang direncanakan.

Melakukan tindakan koreksi/perbaikan baik hasil analisis menunjukkan adanya tindakan koreksi, tindakan ini harus diambil. Tindakan koreksi dapat diambil dalam berbagai bentuk. standar mungkin diubah, pelaksanaan di perbaiki, atau keduanya dilakukan bersamaan.

2.1.3.3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi adanya pengawasan karyawan menurut Handoko (2014).

1. Perubahan lingkungan organisasi terjadi terus – menerus dan tak dapat dihindari.
2. Kompleksitas organisasi memerlukan pengawasan formal karena adanya desentralisasi kekuasaan.
3. Kesalahan/penyimpangan yang dilakukan anggota perusahaan memerlukan pengawasan.
4. Kebutuhan manajer untuk dapat melihat tugas yang telah diberikan kepada bawahannya.

2.1.4 Motivasi Kerja

2.1.4.1. Definisi Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan dari diri sendiri supaya mau bekerja dengan sungguh-sungguh. Menurut Luthans (2016) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu.

Menurut Robbin (2016) motivasi adalah keinginan untuk berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan atas ditentukan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi suatu kebutuhan individu.

Hasibuan (2016) menyatakan, motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegarahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Wibowo (2014) motivasi kerja merupakan keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu.

Dari pengertian maupun definisi motivasi kerja para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan sehingga ia dapat mencapai tujuannya..

2.1.4.2. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Siagian (2008) mengemukakan bahwa ada beberapa indikator untuk mengukur motivasi kerja, sebagai berikut:

1. Daya pendorong

Semangat yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk memotivasi karyawan agar kinerja perusahaan menjadi lebih baik. Daya pendorong bias

dalam banyak bentuk salah satunya reward kepada karyawan atau bentuk dalam bonus.

2. Kemauan

Dorongan atau keinginan pada setiap manusia untuk membentuk dan merealisasikan diri, dalam arti mengembangkan segenap bakat dan kemampuannya, serta meningkatkan taraf kehidupan.

3. Kerelaan

Keiklasan hati dalam setiap tuntutan-tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan untuk mencapai tujuan dan ekspektasi yang diharapkan perusahaan kepada karyawan.

4. Membentuk keahlian

Kemampuan untuk melakukan sesuatu terhadap sebuah peran yang dimilikinya. Kemampuan tersebut dapat diasah dengan baik sesuai dengan job description yang dimiliki karyawan tersebut.

5. Membentuk ketrampilan

Kemampuan untuk menggunakan alat, pikiran, ide, dan kreatif dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai hasil pekerjaan tersebut.

6. Tangung jawab

Kesadaran seseorang akan tingkah laku atau perbuatan yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Tangung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan akan kewajiban.

7. Kewajiban

Sesuatu yang harus dilaksanakan setiap orang untuk menyelesaikan setiap tugas-tugas yang sudah diberikan setiap individu atau organisasi yang ada diperusahaan.

8. Tujuan

Tindakan awal dari perubahan rencana agar ketika dilakukan bias mengarah sejalan dengan tujuan serta target yang telah dilaksanakan sebelumnya.

2.1.4.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno (2015) Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor internal dan eksternal yang berasal dari karyawan.

1. Faktor internal

- a). Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.
- b). Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.
- c). Keinginan untuk memperoleh penghargaan seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh banyak orang untuk memperoleh banyak walaupun ia harus bekerja keras.

d). Keinginan untuk memperoleh pengakuan adalah adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, dan perusahaan tempat bekerja dihargai masyarakat.

e). Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja yaitu dipilih menjadi ketua atau kepala.

2. Faktor eksternal

a). Kondisi lingkungan kerja adalah keseluruhan saran dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi: tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenagan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

b). Kompensasi yang memadai merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.

c). Supervise yang baik dalam suatu pekerjaan adalah memberikan penghargaan, membimbing kerja pada karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervise amat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

d). Adanya jaminan pekerjaan yaitu setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalua yang bersangkutan adanya jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e). Status dan tanggung jawab dalam jabatan tentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja, mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata tetapi juga suatu masa mereka juga berharap akan ada kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Jadi, status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan tugas sehari-hari.

2.1.4.4. Tujuan-tujuan Motivasi Kerja

Pada umumnya pemberian motivasi bertujuan untuk menambah semangat bekerja para karyawan dengan memberikan suatu target pada diri sendiri untuk dicapai. Menurut Hasibuan (2016) tujuan pemberian motivasi kepada karyawan, sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan bak

2.3 Pengaruh Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh pengawasan terhadap Kinerja Karyawan

Fungsi pengawasan dalam penyelenggara manajemen perusahaan (corporation) sangat diperlukan untuk mencegah berbagai kendala pelaksanaan setiap kegiatan organisasi dilingkungan perusahaan atau badan usaha baik milik pemerintah maupun swasta. Hasil yang diharapkan dari adanya pengawasan adalah meningkatnya kinerja perusahaan. Proses mencapai kinerja yang sesuai dengan hasil yang secara standard telah ditentukan perusahaan melibatkan penggunaan logika untuk mencari cara-cara yang paling ekonomis untuk melaksanakan tugas kerja, serta cara-cara yang mudah dalam melaksanakan tugas kerja.

Proses peningkatan kinerja sebagaimana di atas merupakan suatu indikator yang merupakan suatu aktivitas terencana dan berkesinambungan serta berhubungan dengan orang lain, maka untuk mencapai kinerja perlu dilakukan pengawasan untuk mengurangi munculnya kesalahan dan memperbaiki peraturan yang kurang efektif

Penelitian Sugiarto (2020) membuktikan bahwa Pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Ogan Komering Ulu Selatan

2.3.2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

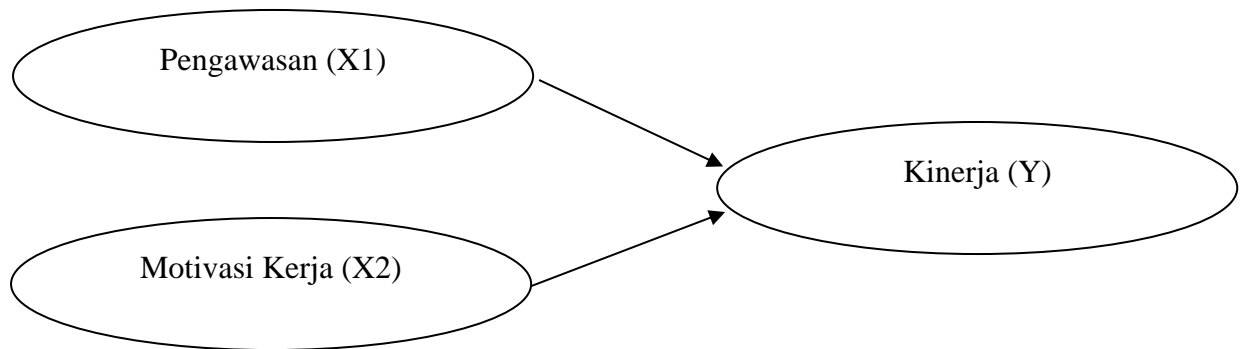
Motivasi kerja merupakan aspek yang ada dalam sumber daya manusia, menurut Munandar (2015) ada pengaruh positif antara motivasi dan kinerja dengan pencapaian prestasi, artinya karyawan yang mempunyai motivasi prestasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai

kinerja rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah. Maka, motivasi sangat dibutuhkan oleh karyawan dan harus diberikan oleh atasan kepada karyawannya. Jadi motivasi digunakan untuk membuat produktivitas karyawan PT. Gemilang Inti Sukses meningkat. Apresiasi atas pekerjaan yang dilakukan dengan baik bisa menjadi pengaruh. Kebanyakan karyawan yang mendapat apresiasi atas pekerjaannya merasa dihargai dan dibutuhkan, maka mereka akan bekerja lebih giat dan lebih memiliki rasa memiliki. Sebaliknya karyawan yang tidak mendapatkan apresiasi atas pekerjaannya, dapat membuat mereka merasa tidak terlalu dibutuhkan dan kinerjanya menjadi menurun.

Penelitian Widiastuti (2020) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan PT Sakapatat

2.4 Kerangka Konseptual

Pengawasan berarti para manajer berupaya untuk menjamin bahwa organisasi bergerak ke arah tujuan-tujuannya. Bila beberapa organisasi ada pada jalur yang salah, manajer harus membetulkannya. Menurut Siagian (2014) motivasi merupakan daya dorongan bagi seseorang untuk memberikan seseorang untuk seseorang kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi berarti tercapai pada tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Berdasarkan pada faktor – faktor yang memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, maka paradigma penelitian ini ditunjukkan oleh gambar berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan sebuah jawaban yang masih belum terbukti, hipotesis sebagai pengembangan dari rumusan masalah. Jadi hipotesis dari penelitian ini yaitu:

H1: Diduga pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gemilang Inti Sukses.

H2: Diduga Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gemilang Inti Sukses