

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi menjadi faktor yang sangat berpengaruh dalam kemajuan bisnis, menuntut organisasi bisnis maupun publik memiliki keunggulan bersaing agar dapat bertahan dari kompetensi yang semakin keras. Ketahanan organisasi hanya mungkin ditingkatkan apabila bersedia menyesuaikan diri dengan perkembangan lingkungan dan melakukan perubahan. Di sisi lain, suatu organisasi dituntut untuk dapat meningkatkan kinerjanya, dengan menerapkan manajemen kinerja secara efektif. Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan pada organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses (Wibowo, 2016).

Organisasi publik maupun bisnis perlu membangun budaya organisasi yang adaptif terhadap perubahan, memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan mempunyai komitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perusahaan harus mempunyai manajemen usaha yang tepat. Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan yaitu dengan pengembangan sumber daya manusia yaitu karyawan. Pada dasarnya perusahaan bukan hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya. Maka dari itu perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai motivasi dalam bekerja.

Menurut Hasibuan (2017) motivasi adalah hal-hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Jadi pada dasarnya apabila perusahaan

ingin meraih hasil kerja yang optimal sesuai tujuan yang diinginkan, maka perusahaan harus memotivasi karyawan dalam bekerja agar karyawan rela mencurahkan tenaga dan pikiran untuk pekerjaannya. Motivasi penting karena dengan motivasi ini individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Perusahaan harus memperlakukan karyawan secara manusiawi yaitu memberikan pekerjaan disertai jam istirahatnya, memenuhi kesempatan untuk berkembang, memberikan motivasi, serta memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja. Kondisi tersebut sangat berpengaruh, dikarenakan jika kebutuhan dan keinginannya terpenuhi maka karyawan akan lebih loyal dalam mengabdikan diri untuk mencapai tujuan dari perusahaan tempatnya bekerja. Jadi apabila manajemen mampu memahami pengaruh motivasi kerja dan cara mengatasinya, maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan (Wibowo, 2016). Kinerja karyawan dapat dikatakan baik apabila aktivitas-aktivitas yang dilakukannya dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya di perusahaan tempatnya bekerja telah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan atau melebihi dari standar. Terdapat hubungan yang positif antara motivasi dan kinerja pegawai dengan pencapaian prestasi. Artinya, manajer atau karyawan yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi cenderung memiliki prestasi kerja yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang prestasi kerjanya rendah dimungkinkan karena motivasi berprestasinya rendah.

Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Kusuma, Arta Adi (2013) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Muria Semarang, penelitian yang dilakukan oleh Lufitasari, Resti (2014) yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset D.I Yogyakarta, serta penelitian yang dilakukan oleh Widiyanto (2018) yang menunjukkan bahwa

motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Outsourcing PT Telekomunikasi Indonesia Tbk, Kandatel Kebumen,

PT ABC merupakan perusahaan jasa non pemerintah yang bergerak dalam bidang *outsourcing*. Perusahaan bertindak sebagai perantara antara karyawan dengan perusahaan pemberi kerja atau klien. Pasal 64 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 merupakan landasan hukum bagi perusahaan pengadaan tenaga *outsourcing* dan pengusaha yang menggunakan tenaga *outsourcing*. Pasal 64 berbunyi “perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja atau buruh yang dibuat secara tertulis.”

PT ABC mempunyai tujuh perusahaan mitra yang terletak di Provinsi Lampung. Jasa *Outsourcing* yang disediakan di PT ABC yaitu pemborongan jasa teknisi, jasa kebersihan (*cleaning service*), jasa administrasi dan jasa pengemudi (*driver*). Mempekerjakan karyawan dalam status ikatan kerja dengan *outsourcing* dengan status tenaga kerja kontrak bukan berarti semua karyawan dapat menunjukkan kinerja dengan baik. PT ABC sebagai penyalur tenaga kerja kontrak juga menghadapi masalah-masalah yang menunjukkan rendahnya kinerja karyawan yang masih terlihat, seperti masalah dengan sumber daya manusia atau karyawan kontrak dari beberapa perusahaan mitra yang tentunya karena memiliki masalah yang berkaitan dengan kepribadian yang kurang baik ataupun rendahnya motivasi yang mengakibatkan buruknya kinerja karyawan. Hal ini sangat berpengaruh terhadap citra perusahaan penyedia tenaga kerja dalam hal ini PT ABC. Penulis mengambil penelitian pada karyawan kontrak di salah satu mitra perusahaan yaitu UPK XYZ dikarenakan beberapa tahun terakhir PT ABC memutus karyawan kontrak di UPK XYZ diakibatkan rendahnya kemampuan dalam bekerja dan tidak sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, motivasi yang kurang bahkan diakibatkan karyawan tersebut memiliki kepribadian yang kurang baik, sehingga menyebabkan PT ABC mengeluarkan surat peringatan 1 sampai dengan 3, jika tetap tidak diindahkan maka akan dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Pada bulan Agustus 2020 PT ABC memutus kontrak kerja dengan 7 karyawan kontrak di UPK XYZ dikarenakan menuntut hak yang tidak ada pada perjanjian awal serta tidak berkenan untuk menandatangani

amandemen perjanjian karyawan, hal tersebut mengakibatkan kerugian yang besar secara finansial bagi PT ABC sejumlah Seratus Juta Rupiah untuk membayarkan pesangon karyawan dan menyelesaikan perkara tersebut, serta UPK XYZ merupakan rekan perusahaan mitra dengan jumlah karyawan kontrak terbanyak sejumlah 208 karyawan, sehingga dapat menjadi acuan dalam pengambilan sampel yang berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan kontrak PT ABC. Berdasarkan latar belakang di atas, oleh karena itu penulis mengambil judul **Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan kontrak PT ABC di UPK XYZ.**

1.2 Tujuan

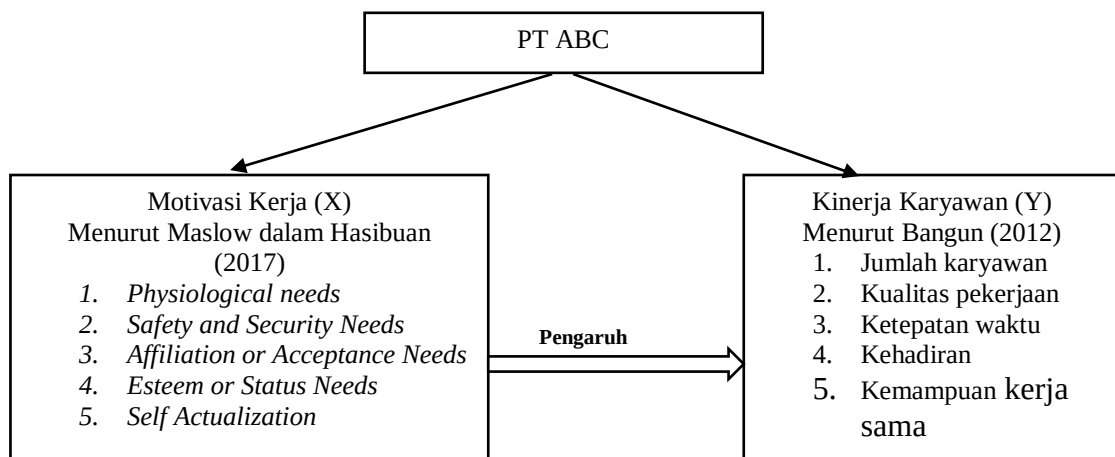
Penulisan Tugas Akhir ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan kontrak PT ABC di UPK XYZ.

1.3 Kerangka Pemikiran

PT ABC merupakan Perusahaan jasa non pemerintah yang bergerak dalam bidang *outsourcing* sebagai penyedia tenaga kerja, sehingga kinerja karyawan kontrak sangat berpengaruh terhadap kualitas perusahaan. Dalam rangka mewujudkan kinerja karyawan yang baik, maka diperlukan karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja yang tinggi hadir apabila tingkatan kebutuhan dan keinginan karyawan dipenuhi oleh perusahaan baik kebutuhan biologis dan psikologis berupa material dan nonmaterial, sehingga dapat menambah semangat dan sifat loyal dalam bekerja guna berkontribusi mencapai tujuan karyawan

Kuesioner yang digunakan dalam tugas akhir ini dirujuk dari Kusuma, Arta Adi (2013) yang melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang untuk indikator motivasi kerja, serta penelitian yang dilakukan oleh Lufitasari, Resti (2014) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset D.I Yogyakarta. Pada tugas akhir ini motivasi kerja sebagai variabel independen atau bebas (X) yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) dan kinerja

karyawan sebagai variabel dependen atau terikat (Y) yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Pengukuran pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai secara kuantitatif akan dianalisis menggunakan software SPSS 22. Secara sistematis model kerangka pemikiran dalam tugas akhir ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

1.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan atau pendapat yang belum diketahui kebenarannya dan merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah pada penelitian (Purnomo, 2016). Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara yang akan diuji kebenarannya dengan data yang telah dikumpulkan. Terdapat hubungan yang positif antara motivasi dan kinerja pegawai dengan pencapaian prestasi. Artinya, manajer atau karyawan yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi cenderung memiliki prestasi kerja yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang prestasi kerjanya rendah dimungkinkan karena motivasi berprestasinya rendah, hal ini diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Widiyanto (2018) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan *Outsourcing* PT Telekomunikasi Indonesia Tbk, Kandatel Kebumen. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diambil adalah:

Ho : Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hi : Motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.5 Kontribusi

Tugas akhir (TA) diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai berikut:

a. Bagi Penulis

Menerapkan ilmu pengetahuan mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan kontrak pada perusahaan

b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan atau saran mengenai kinerja karyawan kontrak agar menghasilkan kinerja yang baik, demi mewujudkan kinerja perusahaan.

c. Bagi Pembaca

Untuk menambah referensi bacaan baik secara teori maupun dalam penerapannya, dan dapat digunakan sebagai acuan untuk penulis berikutnya

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Motivasi Kerja

2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari bahasa latin, *Mavere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Hasibuan (2017) 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. Motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan. Menurut Koontz dalam Hasibuan (2017) Orang-orang mau bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan (fisik dan mental), baik itu kebutuhan yang disadari (*Consious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*Unonsious needs*)-nya. Kebutuhan (*Needs*) setiap orang adalah sama, misalnya setiap orang butuh makan dan minum, tetapi keinginan (*Wants*) setiap orang tidak sama, karena dipengaruhi oleh kebiasaan dan lingkungannya.

Motivasi didefinisikan sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi kemampuan usaha untuk memuaskan kebutuhan individu (Robbine dalam Hasibuan, 2017). Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Menurut Moskowitz dalam Hasibuan (2017), motivasi secara umum didefinisikan sebagai inisiatif dan pengarahan tingkah laku dan pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku.

Menurut pendapat para ahli disimpulkan motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.

Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus, dan adanya tujuan.

2.1.2 Teori Motivasi Kerja

Indikator motivasi yang digunakan dari Maslow dalam Hasibuan (2017), yaitu *Maslow's Need Hierarchy Theory (A Theory of Human Motivation)* oleh Maslow. Teori ini merupakan kelanjutan dari *Human Science Elten Mayo* (1880-1949) yang menyatakan bahwa kebutuhan dan kepuasan seseorang itu jamak yaitu kebutuhan biologis dan psikologis berupa material dan nonmaterial.

Dasar *Maslow's Need Hierarchy Theory*, yaitu Manusia adalah makhluk yang berkeinginan, ia selalu menginginkan lebih banyak, keinginan ini terus-menerus, baru berhenti jika akhir hayatnya tiba. Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivasi bagi perilakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang menjadi alat motivasi. Kebutuhan manusia itu bertingkat-tingkat (*hierarchy*) sebagai berikut:

a. *Physiological needs*

yaitu kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang, seperti makan, minum, udara, perumahan dan lain-lain. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan fisik ini merangsang seseorang berperilaku dan bekerja giat.

b. *Safety and Security Needs*

adalah kebutuhan akan keamanan dari ancaman, yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk, yaitu:

1. Kebutuhan akan keamanan dan keselamatan jiwa ditempat pekerjaan pada saat mengerjakan pekerjaan di waktu bekerja.
2. Kebutuhan akan keamanan harta di tempat pekerjaan di waktu bekerja, motor yang diparkir jangan sampai hilang.

c. *Affiliation or Acceptance Needs*

adalah kebutuhan social, teman, dicintai, dan mencintai serta diterima dalam pergaulan kelompok karyawan dan lingkungannya. Manusia pada dasarnya selalu ingin hidup berkelompok dan tidak seorang pun manusia

ingin hidup menyendiri di tempat terpencil. Karena manusia adalah makhluk sosial, sudah jelas ia menginginkan kebutuhan-kebutuhan social yang terdiri dari empat kelompok, yaitu:

1. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia hidup dan bekerja (*sense of belonging*).
2. Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*). Serendah-rendahnya pendidikan dan kedudukan seseorang ia akan tetap merasa dirinya penting. Karena itu dalam memotivasi bawahan pimpinan harus dapat melakukan tindakan yang menimbulkan kesan bahwa tenaga mereka diperlukan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan.
3. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*).
4. Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*). Setiap karyawan akan merasa senang jika diikutsertakan dalam berbagai kegiatan perusahaan dalam arti diberikan kesempatan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya kepada pimpinan mereka.

d. *Esteem or Status Needs*

Esteem or Status Needs adalah kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan serta penghargaan *prestise* dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya *prestise* timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian, akan tetapi perlu diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam suatu perusahaan maka semakin tinggi pula *prestisenya*. *Prestise* dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai symbol status. Misalnya, meja dan kursi yang istimewa, serta ruang kantor yang sangat luas.

e. *Self Actualization*

Self Actualization adalah Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan

sepenuhnya dapat berbeda satu dengan lainnya. Pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh para pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan. Kebutuhan aktualisasi diri berbeda dengan kebutuhan lain dalam dua hal, yaitu:

1. Kebutuhan aktualisasi diri tidak dapat dipenuhi dari luar. Pemenuhannya hanya berdasar keinginan atas usaha individu itu sendiri.
2. Aktualisasi diri berhubungan dengan pertumbuhan seorang individu. Kebutuhan ini berlangsung terus-menerus terutama sejalan dengan meningkatkan jenjang karier seorang individu.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja (*performance*) merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga standar pekerjaan (*job standard*), (Wibowo, 2016).

Colquitt, LePine, dan Wesson dalam Wibowo (2016) mengemukakan bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negative, pada penyelesaian tujuan organisasi. Pendapat lain memandang kinerja sebagai cara untuk memastikan bahwa pekerjaan individual atau tim tahu apa yang diharapkan dari mereka dan mereka tetap fokus pada kinerja efektif dengan memberikan perhatian pada tujuan, ukuran dan penilaian (Cascio dalam Wibowo, 2016).

Menurut pendapat para ahli disimpulkan kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya

akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja. Kinerja organisasi juga ditunjukkan oleh bagaimana proses berlangsungnya kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. Didalam proses pelaksanaan aktivitas harus dilakukan monitoring, penilaian dan review atau peninjauan ulang terhadap kinerja sumber daya manusia. Melalui monitoring, dilakukan pengukuran dan penilaian kinerja secara periodik untuk mengetahui pencapaian kemajuan kinerja dilakukan prediksi apakah terjadi deviasi pelaksanaan terhadap rencana yang dapat mengganggu pencapaian tujuan.

2.2.2 Faktor Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, dikemukakan oleh Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2016), antara lain:

- a. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
- b. *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan oleh manajer dan *team leader*
- c. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- d. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- e. *Contextual/ situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

2.2.3 Mengukur Kinerja Karyawan

Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan waktu mengerjakannya, kehadiran, kemampuan bekerja sama yang menuntut suatu pekerjaan tertentu (Bangun, 2012).

- a. Jumlah pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap

pekerjaan mempunyai syarat yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

b. Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam suatu perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap perusahaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai kemampuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

c. Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga memengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan. Demikian pula, suatu pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu karena batas waktu pesanan pelanggan dan penggunaan hasil produksi. Pelanggan sudah melakukan pemesanan produk sampai batas waktu tertentu. Untuk memenuhi tuntutan tersebut, pihak perusahaan harus menghasilkannya tepat waktu. Suatu jenis produk tertentu hanya dapat digunakan sampai batas waktu tertentu saja, ini menuntut agar diselesaikan tepat waktu, karena akan berpengaruh karena akan berpengaruh atas penggunaannya. Pada dimensi ini, karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

d. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

e. Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

2.2.4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kebutuhan akan berprestasi tinggi merupakan suatu dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk berupaya mencapai target yang telah ditetapkan, bekerja keras untuk mencapai keberhasilan dan memiliki keinginan untuk mengerjakan sesuatu secara lebih baik dari sebelumnya. Pegawai yang memiliki motivasi kerja sangat menyukai tantangan, berani mengambil resiko, sanggup mengambil alih tanggungjawab, senang bekerja keras. Dorongan ini akan menimbulkan kebutuhan berprestasi pegawai yang membedakan dengan yang lain, karena selalu ingin mengerjakan sesuatu dengan lebih baik. Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka yang mengakibatkan meningkatnya produktivitas kerja. Terdapat hubungan yang positif antara motivasi dan kinerja pegawai dengan pencapaian prestasi, diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Widiyanto (2018) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan *Outsourcing* PT Telekomunikasi Indonesia Tbk, Kandatel Kebumen. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.