

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan dunia bisnis yang semakin kompetitif menyebabkan perubahan yang luar biasa dalam persaingan, produksi, pemasaran, pengelolaan sumber daya manusia, dan penanganan transaksi antara perusahaan dengan pelanggan dan perusahaan dengan perusahaan lain. Persaingan yang bersifat global dan tajam menyebabkan terjadinya pengurangan laba yang diperoleh perusahaan-perusahaan yang memasuki persaingan tingkat dunia. Hanya perusahaan-perusahaan yang memiliki keunggulan pada tingkat dunia yang mampu memuaskan atau memenuhi kebutuhan konsumen, mampu menghasilkan produk yang bermutu, dan *cost effective* (Mulyadi, 1997).

Perubahan-perubahan tersebut mendorong perusahaan untuk mempersiapkan dirinya agar bisa diterima di lingkungan global. Keadaan ini memaksa manajemen untuk berupaya menyiapkan, menyempurnakan ataupun mencari strategi-strategi baru yang menjadikan perusahaan mampu bertahan dan berkembang dalam persaingan tingkat dunia. Oleh karena itu perusahaan dalam hal ini manajemen harus mengkaji ulang prinsip-prinsip yang selama ini digunakan agar dapat bertahan dan bertumbuh dalam persaingan yang semakin ketat untuk dapat menghasilkan produk dan jasa bagi masyarakat.

Dalam pengkajian ulang prinsip-prinsip agar dapat bertahan dan bertumbuh ini perlu dilakukan evaluasi dalam berbagai bidang. Untuk melakukan evaluasi ini perlu dilakukan pengukuran yang berfungsi sebagai alat untuk mengevaluasi kinerja masa lalu dan juga mampu memberikan pedoman yang memadai bagi upaya penciptaan nilai finansial masa depan yang dilaksanakan saat ini dan kemudian. Selama ini sering terdapat anggapan bahwa ukuran yang dapat membantu dalam mengevaluasi keadaan perusahaan adalah dari segi finansial. Namun anggapan seperti itu sangatlah tidak tepat karena ukuran finansial tidak cukup untuk menuntun dan mengevaluasi perjalanan perusahaan melalui lingkungan yang kompetitif.

Ukuran finansial adalah "*lagging indicator*", yaitu petunjuk yang datang terlambat, yang tidak akan mampu menangkap nilai yang telah diciptakan atau dihancurkan oleh berbagai tindakan manajer dalam periode akuntansi terakhir. Ukuran finansial menceritakan sebagian, tidak semua, tindakan masa lalu dan tidak mampu memberikan pedoman yang memadai bagi upaya penciptaan nilai finansial masa depan yang dilaksanakan saat ini dan kemudian. Informasi nonfinansial merupakan salah satu faktor kunci untuk menetapkan strategi yang dipilih guna pelaksanaan tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini dapat dihubungkan dengan informasi finansial dalam merancang sistem pengukuran kinerja. Informasi ini untuk meningkatkan pelaksanaan operasi perusahaan dan kinerja organisasi agar lebih berhasil. Informasi nonfinansial menjadi sesuatu yang penting, untuk menghasilkan informasi kinerja perusahaan. Namun bukan berarti pengukuran finansial juga tidak perlu digunakan untuk melakukan pengukuran kinerja. Pengukuran yang dilakukan

untuk evaluasi kinerja ini perlu dilakukan dengan mengukur dari segi finansial maupun nonfinansial. Jadi pengukuran finansial dan nonfinansial akan sangat membantu dalam proses pengukuran untuk evaluasi kinerja perusahaan.

Informasi finansial dan nonfinansial ini juga dapat menggambarkan bagaimana teori motivasi bekerja pada karyawan. Seperti yang kita ketahui bahwa teori motivasi, menurut Herzberg, terdiri dari faktor-faktor yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik lagi. Faktor-faktor tersebut diperoleh melalui informasi finansial maupun nonfinansial. Maka dari itu informasi finansial dan nonfinansial juga penting untuk mengevaluasi bagaimana motivasi karyawan sebenarnya.

Sumber daya manusia (SDM) atau yang lebih dikenal dengan tenaga kerja seringkali menjadi faktor kunci dalam mendorong kemajuan suatu perusahaan. Karena tenaga kerja merupakan semacam “roda penggerak” perusahaan. Sebaiknya tenaga kerja yang ada di dalam perusahaan memiliki keahlian yang memadai, loyalitas yang tinggi, dan bertanggung jawab untuk mendukung jalannya perusahaan karena tenaga kerja inilah yang mengoperasikan semua kegiatan perusahaan. Maka dari itu penting bagi perusahaan untuk memiliki tenaga kerja yang berkualitas tinggi untuk mendukung perusahaan.

Dewasa ini, hampir semua pekerjaan rutin dilakukan secara otomatis. Selain itu, melakukan pekerjaan yang sama terus menerus, dengan tingkat efisiensi dan produktivitas yang sama tidak lagi cukup untuk mencapai keberhasilan. Jika ingin bertumbuh melebihi kinerja saat ini, perusahaan harus terus meningkatkan diri. Maka

diperlukan peningkatan kualitas pekerja secara terus menerus untuk membantu mendorong perusahaan ke arah yang lebih baik. Seringkali pula SDM tidak memiliki motivasi untuk membantu perusahaan ke arah yang lebih berkembang. Maka diperlukan juga peningkatan motivasi di dalam setiap individu pekerja.

Balance scorecard mencoba untuk menciptakan suatu gabungan pengukuran strategis, pengukuran finansial dan nonfinansial serta pengukuran ekstern dan intern. Pengukuran perusahaan dapat dipandang menjadi 4 kategori Perspektif (Kaplan dan Norton,2000:22), yaitu : Perspektif Finansial, Perspektif Pelanggan, Perspektif Internal Bisnis, serta Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan. Keempat perspektif ini saling berhubungan dalam sebab akibat, sebagai cara untuk menerjemahkan strategi kedalam tindakan.

Perspektif pembelajaran dan pertumbuhan bertujuan untuk menyediakan infrastruktur yang memungkinkan tujuan dalam 3 perspektif lainnya dapat dicapai. Tujuan dalam perspektif ini merupakan faktor pendorong dihasilkannya kinerja yang istimewa dalam 3 perspektif scorecard lainnya. Melalui perspektif ini perusahaan diharapkan untuk memberi perhatian lebih pada tenaga kerja jika ingin mencapai tujuan pertumbuhan keuangan jangka panjang. Dalam perspektif ini terdapat 3 pengukuran atas pekerja yang disebut pengukuran pekerja inti (*core employee measurement*), yaitu :

1. Kepuasan Karyawan (*employee satisfaction*)
2. Kesetiaan Karyawan (*employee retention*)
3. Produktivitas Karyawan (*employee productivity*)

PT Surya Mulia Adikriya (PT. SMA) merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak dalam bidang industri pakaian jadi (garmen) untuk ekspor maupun lokal. Perusahaan ini menggunakan prinsip just in-time dimana perusahaan memproduksi pakaian berdasarkan pesanan dari pembeli (*buyer*). Dan sebagai perusahaan yang berusaha untuk terus berkembang maka PT SMA sebaiknya melakukan evaluasi terhadap tenaga kerjanya sebagai faktor yang mendorong perusahaan ke arah yang lebih baik. Apalagi mengingat bahwa kegiatan operasional dalam PT SMA sangatlah tergantung pada tenaga kerja sebagai “roda penggeraknya”.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada PT. Surya Mulia Adikriya, dengan judul **Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan Dalam Balance Scorecard.**

1.2 Identifikasi Masalah

Dalam penulisan skripsi ini, penulis mencoba mengkaji dan membahas beberapa masalah berikut:

1. Bagaimana kinerja karyawan di PT SMA saat ini?
2. Bagaimana motivasi karyawan PT SMA saat ini?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT SMA dengan menggunakan perspektif pembelajaran dan pertumbuhan dalam *Balance Scorecard*?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk memahami pengetahuan yang telah dipelajari oleh peneliti dengan melihat penerapannya dalam praktek yang sebenarnya. Adapun yang menjadi tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan di PT SMA.
2. Untuk mengetahui bagaimana motivasi karyawan di PT SMA.
3. Untuk mengetahui hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan PT SMA dengan menggunakan perspektif pembelajaran dan pertumbuhan dalam *Balance Scorecard*.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan yaitu pengetahuan, wawasan tentang teori-teori, praktik mengenai motivasi dan kinerja karyawan. Sehingga perusahaan dapat mengembangkan tenaga kerjanya demi mendukung jalannya kegiatan operasional perusahaan.

2. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis dalam penerapan teori-teori tentang pengendalian yang telah dipelajari selama kuliah, sehingga dapat membantu penulis dalam menerapkannya pada saat terjun ke masyarakat, dan

untuk memenuhi prasyarat akademis untuk mengikuti sidang sarjana lengkap di Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha.

3. Bagi Pihak lain

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan pengetahuan sebagai bahan referensi bagi mereka yang ingin melakukan penelitian mengenai pengendalian kualitas khususnya mengenai pengendalian produk cacat.

1.5 Rerangka Pemikiran

Dewasa ini dunia usaha semakin kompetitif, dimana situasi ini sangat menuntut perusahaan-perusahaan untuk melakukan perbaikan secara terus menerus di segala bidang. Maka dari itu perlu dilakukan evaluasi dalam berbagai bidang, terutama evaluasi kinerja. Evaluasi ini dilakukan dengan melakukan pengukuran yang digunakan sebagai alat untuk mengevaluasi kinerja masa lalu dan juga mampu memberikan pedoman yang memadai bagi upaya penciptaan nilai finansial masa depan yang dilaksanakan saat ini dan kemudian.

Selama ini seringkali muncul anggapan bahwa ukuran finansial sudah cukup untuk digunakan sebagai ukuran yang tepat untuk melakukan pengukuran kinerja. Namun anggapan seperti itu sangatlah tidak tepat karena ukuran finansial tidak cukup untuk menuntun dan mengevaluasi perjalanan perusahaan melalui lingkungan yang kompetitif. Seperti yang saya sudah uraikan dalam latar belakang, menurut Robert S. Kaplan dan David P. Norton (2000: 21-22) tentang kekurangan ukuran finansial, bahwa:

“Ukuran finansial adalah *“lagging indicator”* yang tidak akan mampu menangkap nilai yang telah diciptakan atau dihancurkan oleh berbagai tindakan manajer dalam periode akuntansi terakhir. Ukuran finansial menceritakan sebagian, tidak semua, tindakan masa lalu dan tidak mampu memberikan pedoman yang memadai bagi upaya penciptaan nilai finansial masa depan yang dilaksanakan saat ini dan kemudian.”

Berdasarkan uraian di atas maka kita tahu bahwa ukuran finansial tidaklah cukup untuk melakukan pengukuran kinerja dan diperlukan ukuran nonfinansial untuk dikoordinasikan dengan ukuran finansial. Informasi nonfinansial merupakan salah satu faktor kunci untuk menetapkan strategi yang dipilih guna pelaksanaan tujuan yang telah ditetapkan, hal ini dapat dihubungkan dengan informasi finansial dalam merancang sistem pengukuran kinerja. Informasi ini untuk meningkatkan pelaksanaan operasi perusahaan dan kinerja organisasi agar lebih berhasil. Informasi nonfinansial menjadi sesuatu yang penting, untuk menghasilkan informasi kinerja perusahaan.

Informasi finansial dan nonfinansial ini juga dapat menggambarkan bagaimana teori motivasi bekerja pada karyawan. Herzberg mengemukakan bahwa teori motivasi terdiri faktor yang berperan sebagai *motivator* dan *hygiene*. Faktor yang berperan sebagai *motivator* dan *hygiene* adalah sebagai berikut: (Susilo Martoyo, 2000: 56)

1. Faktor yang berperan sebagai *motivator*, yang memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja dengan baik, adalah :
 - *Achievement* (keberhasilan pelaksanaan)
 - *Recognition* (pengakuan)
 - *The work itself* (pekerjaan itu sendiri)
 - *Responsibilities* (tanggung jawab)
 - *Advancement* (pengembangan)

2. Faktor *Hygiene* (demotivator / menimbulkan rasa tidak puas)
 - *Company policy and administration* (kebijakan dan administrasi perusahaan)
 - *Technical supervisor* (supervisi teknis)
 - *Interpersonal supervision* (supervisi interpersonal)
 - *Working condition* (kondisi kerja)
 - *Wages* (gaji atau upah)

Dengan melihat faktor *motivator* dan *hygiene* di atas maka dapat dilihat bahwa faktor-faktor tersebut terdiri dari informasi finansial dan nonfinansial. Maka dari itu informasi finansial dan nonfinansial juga penting untuk mengevaluasi bagaimana motivasi karyawan sebenarnya.

Sumber daya manusia (SDM) yang biasa disebut dengan tenaga kerja merupakan roda penggerak kegiatan operasional perusahaan. Dan seperti yang telah penulis uraikan di atas dalam latar belakang, bahwa tenaga kerja yang baik diharapkan memiliki keahlian yang memadai, loyalitas yang tinggi, dan bertanggung jawab. Dan untuk memperoleh tenaga kerja yang berkualitas baik dan loyal terhadap perusahaan maka perlu dilakukan penilaian kinerja atas tenaga kerja di perusahaan.

Ceacilia Srimindarti (2006), mengemukakan tentang pentingnya penilaian kinerja atas tenaga kerja sebagai berikut:

“Penilaian kinerja dapat digunakan untuk menekan perilaku yang tidak semestinya dan untuk merangsang serta menegakkan perilaku yang semestinya diinginkan, melalui umpan balik hasil kinerja pada waktunya serta pemberian penghargaan, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik. Dengan adanya penilaian kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang obyektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pusat pertanggungjawaban kepada perusahaan secara keseluruhan. Semua ini diharapkan dapat membentuk motivasi dan

rangsangan pada masing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien.”

Penilaian kinerja mungkin malahan menjadi tidak efektif bila di dalam diri setiap individu tenaga kerja di perusahaan tidak memiliki motivasi untuk mendukung perusahaan agar menjadi lebih baik. Maka dari itu penting untuk meningkatkan motivasi kerja dari pekerja di perusahaan.

Konsep *Balance Scorecard* berkembang sejalan dengan perkembangan implementasi konsep tersebut. Kaplan dan Norton menyatakan bahwa *Balance Scorecard* terdiri dari kartu skor (*scorecard*) dan berimbang (*balanced*). Kartu skor adalah kartu yang digunakan untuk mencatat skor hasil kinerja seseorang. Kartu skor juga dapat digunakan untuk merencanakan skor yang hendak diwujudkan oleh peronil di masa depan. Melalui kartu skor, skor yang akan diwujudkan personil di masa depan dibandingkan dengan hasil kinerja sesungguhnya. Hasil perbandingan ini digunakan untuk melakukan evaluasi atas kinerja personil yang bersangkutan. Kata berimbang dimaksudkan untuk menunjukkan bahwa kinerja personil diukur secara berimbang dari dua aspek: keuangan dan non keuangan, jangka pendek dan jangka panjang, intern dan ekstern. Oleh sebab itu personil harus mempertimbangkan keseimbangan antara pencapaian kinerja keuangan dan non keuangan, antara kinerja jangka pendek dan jangka panjang, serta antara kinerja yang bersifat intern dan yang bersifat ekstern jika kartu skor personil digunakan untuk merencanakan skor yang hendak diwujudkan di masa depan *Balance Scorecard* menerjemahkan misi dan strategi ke dalam berbagai tujuan dan ukuran, yang tersusun ke dalam empat

perspektif: finansial, pelanggan, proses bisnis internal, serta pembelajaran dan pertumbuhan (Kaplan dan Norton, 2000: 22).

Kaplan dan Norton juga mengungkapkan tentang perspektif pembelajaran dan pertumbuhan sebagai berikut:

“Perspektif keempat dari *Balance Scorecard*, pembelajaran dan pertumbuhan, mengidentifikasi infrastruktur yang harus dibangun perusahaan dalam menciptakan pertumbuhan dan peningkatan kinerja jangka panjang”.

Perspektif pembelajaran dan pertumbuhan dari *Balanced Scorecard* ini mengidentifikasi infrastruktur yang harus dibangun perusahaan untuk membentuk pertumbuhan jangka panjang dan peningkatannya. Bisnis tidak dapat memenuhi kebutuhan jangka panjang pada pelanggan dan proses internal menggunakan teknologi dan kapabilitas yang ada sekarang. Untuk itu mereka harus terus menerus meningkatkan kapabilitas mereka dalam memberikan nilai pada pelanggan dan pemegang saham. Sasaran strategik dari perspektif pembelajaran dan pertumbuhan adalah *Human Capital* seperti meningkatnya kompetensi dan komitmen dari staf perusahaan.

Dalam perspektif pembelajaran dan pertumbuhan ini, untuk mendapatkan tujuan yang diharapkan oleh karyawan, ada 3 pengukuran atas karyawan yang disebut pengukuran inti karyawan (*core employee measurement*), yaitu :

1. Kepuasan karyawan (*employee satisfaction*)
2. Kesetiaan karyawan (*employee retention*)

3. Produktivitas karyawan (*employee productivity*)

Di dalam pengukuran ini, kepuasan hanya dianggap pendorong dari retensi dan produktivitas karyawan. Artinya apabila kepuasan karyawan sudah terpenuhi, maka kesetiaan dan produktivitasnya akan meningkat.

Apabila suatu perusahaan telah memilih ukuran untuk kelompok pengukuran inti (*core employee measurement*), yang terdiri dari kepuasan karyawan, kesetiaan karyawan dan produktivitas karyawan, maka perusahaan tersebut harus mengidentifikasi pendorong/syarat yang spesifik-situasi didalam perspektif pembelajaran dan pertumbuhan. Pendorong/syarat tersebut menurut Kaplan dan Norton (2000:114-124) terdiri dari 3 (tiga) komponen, yaitu :

1. Meningkatkan kembali keahlian satuan kerja (*reskilling the work force*)
2. Kemampuan sistem dan teknologi informasi (*information systems capabilities*).
3. Motivasi, pembagian wewenang dan penyetaraan (*motivation, empowerment, and alignment*)

PT Surya Mulia Adikriya (PT SMA) merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak dalam bidang industri pakaian jadi (garmen) untuk ekspor maupun lokal. Perusahaan ini menggunakan prinsip *just in-time* dimana perusahaan memproduksi pakaian berdasarkan pesanan dari pembeli (*buyer*). Mengingat bahwa kegiatan operasional dalam PT SMA tergantung pada tenaga kerja sebagai “roda penggeraknya” maka penting untuk terus meningkatkan kinerja mereka, dan motivasi

kerja dapat dipertimbangkan sebagai salah satu faktor yang mendukung peningkatan tersebut.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, penulis menarik suatu hipotesis sebagai berikut: **“Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai”**.

1.6 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode deskriptif analitis yaitu metode penelitian dengan cara mengumpulkan data-data dan informasi-informasi yang diperlukan untuk mendapatkan data yang aktual, menganalisisnya, dan menyajikan kembali sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai keadaan perusahaan yang penulis teliti.

Dalam melakukan penelitian, penulis mengumpulkan data yang diperoleh dari objek penelitian berupa :

1. Data primer (*primary data*)

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan peneliti. Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian.

2. Data Sekunder (*Secondary Data*).

Data sekunder merupakan data sumber penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan.

1.6.1 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*).

Penelitian yang bersifat teoritis untuk memperoleh data sekunder. Penelitian ini dilakukan dengan membaca dan mempelajari literature-literatur, dan buku-buku yang berhubungan dengan pengendalian internal terhadap persediaan dengan tujuan menemukan teori-teori yang dapat menunjang analisis permasalahan. Penelitian ini juga dilakukan untuk memperluas wawasan berpikir penulis dalam memecahkan masalah-masalah yang ditemukan pada saat penelitian.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*).

Penelitian lapangan dilakukan dengan tujuan memperoleh data primer dan dilakukan dilokasi yang diteliti dengan cara:

a. Observasi.

Yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan langsung dilokasi penelitian yang berhubungan dengan data yang diperlukan.

b. Wawancara.

Dilakukan dengan cara berhubungan langsung dengan pihak-pihak yang berkepentingan dalam perusahaan yang diteliti.

c. Kuesioner

Yaitu teknik untuk mendapatkan data dengan cara mengadakan komunikasi dengan responden berupa angket yang berisi sejumlah pertanyaan yang harus dijawab oleh responden.

d. Dokumentasi

Yaitu teknik pengumpulan data dan pengumpulan bahan-bahan yang diperlukan sehubungan dengan penelitian berupa peraturan-peraturan, pedoman-pedoman, dan formulir-formulir yang digunakan perusahaan.

1.6.2 Operasional Variabel

Dalam menguji hipotesis kejelasan tentang kedudukan variabel-variabel yang dilibatkan dalam hipotesis merupakan kunci dalam memilih teknik analisis maupun menafsirkan hasilnya. Maka terdapat dua variabel yang digunakan, yaitu:

1. *Independent Variable* (X) atau Variabel Bebas.

Yaitu variabel yang dapat mempengaruhi variabel lain atau terjadi mendahului variabel tidak bebas. Sesuai dengan judul skripsi yang penulis kemukakan yaitu: “Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Menggunakan Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan dalam *Balance*

Scorecard”, maka yang menjadi variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja.

2. *Dependent Variable* (Y) atau Variabel Terikat.

Yaitu variabel yang dapat mempengaruhi atau tergantung pada variabel bebas dalam mengolah atau manipulasi. Maka yang menjadi variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

1.6.3 Formula Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan perspektif pembelajaran dan pertumbuhan dalam *Balance Scorecard*, maka dibuatlah hipotesis untuk menguji hubungan variabel X dan Y. Langkah pertama yang dilakukan adalah dengan menetapkan hipotesis nolnya (H_0), apabila H_0 ditolak maka hipotesis pengganti (H_1) merupakan hipotesis penelitian dari penulis. Hipotesis tersebut dapat dinyatakan sebagai berikut:

H_0 = Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H_1 = Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penulis melakukan penelitian pada sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang industri pakaian jadi untuk ekspor maupun lokal, yaitu PT. Surya Mulia Adikriya yang berlokasi di Jalan Raya Cibeureum no 27, Bandung.

Penelitian dilakukan sejak 28 Febuari 2007 sampai dengan 30 Juli 2007. Penelitian dimulai dengan Briefing Skripsi, kemudian dilanjutkan dengan Rancangan, lalu dilanjutkan dengan penyusunan Bab 1 sampai dengan Bab 3. Setelah Bab 1 sampai 3 selesai kemudian dilakukan penyusunan Bab 4 dan dilanjutkan dengan penyusunan Bab 5. Setelah keseluruhan bab selesai dilakukan penyusunan Abstrak yang dilakukan bersama dengan evaluasi skripsi secara menyeluruh.