BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan pendorong seseorang dalam bekerja agar melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan (Thoha, 2004, h.35). Handoko (1995, h.34) mengatakan motivasi kerja dapat diartikan sebagai keadaan dalam diri pribadi yang mendorong keinginan, untuk melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan.

As'ad (2002, h.45) mendefinisikan motivasi kerja sebagai sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi merupakan pemberian atau penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama bekerja secara efektif dan terintegrasi dan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Manullang (1992, h.151) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah keadaaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dan kerja. oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi sebagai pendorong semangat kerja (Anoraga, 1998, h.35). Menurut Anoraga dan Widiyanti (1993, h.86) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah dorongan dan keinginan sehingga seseorang melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan

dengan memberikan yang terbaik dari dirinya baik waktu maupun tenaga demi tercapainya suatu tujuan.

Mangkunegara (2004, h.47) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Hasibuan (2002, h.92) berpendapat bahwa motivasi kerja adalah kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Robbins (2003, h.208) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah satu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individu dalam bekerja untuk mencapai satu tujuan. Lebih lanjut Robbins mengatakan bahwa intensitas menyangkut seberapa kerasnya seseorang berusaha. Namun, intensitas yang tinggi tidak akan membawa hasil yang diinginkan kecuali diarahkan pada suatu tujuan yang menguntungkan organisasi.

Nitisemito (1989, h.126) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah usaha atau kegiatan untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja-pekerjanya. Menurut Analoui (Bassy, 2002, h.19) menyatakan motivasi sebagai suatu dorongan di dalam individu yang diperlukan untuk mengarahkan tindakan dan perilaku seseorang menuju pada pencapaian tujuan dan berfokus pada pemenuhan kebutuhan dan pengharapan tertentu.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah kondisi yang menimbulkan dorongan dalam diri seseorang, yang

dapat mempengaruhi orang tersebut untuk dapat mencapai hasil yang maksimal dalam pekerjaan yang dilakukannya.

2. Teori Motivasi Kerja

Berdasarkan pada pengertian tentang motivasi kerja, beberapa ahli mengemukakan teori motivasi sebagai berikut:

a. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow (*Need Hierarcy Theory*)

Maslow (Kreitner dan Kinicki, 2003, h.252) mengatakan bahwa motivasi adalah suatu fungsi dari lima kebutuhan dasar yaitu fisiologis, keamanan, cinta, penghargaan dan aktualisasi diri. Kelima kategori kebutuhan disusun dalam tangga hierarki, dimana jika satu kebutuhan sudah terpenuhi, maka seseorang berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lain. Penjelasan lebih lanjut mengenai lima tingkatan kebutuhan menurut Maslow (Mangkunegara, 2004, h.95) adalah:

1) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan paling dasar.
2) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.
3) Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.

5) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill* dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

b. *Aldefer's Existence, Relatedness and Growth* (ERG) *Theory*

Teori ERG merupakan penurunan dari teori hierarki kebutuhan Maslow (Robbins, 2003, h.210). Menurut teori ini disebutkan bahwa ada tiga kebutuhan utama yang dapat memotivasi manusia untuk melakukan sesuatu atau untuk bekerja, yaitu:

1) Kebutuhan akan keberadaan

Semua kebutuhan yang berkaitan dengan keberadaan manusia yang dipertahankan dan berhubungan dengan kebutuhan fisiologis dan kebutuhan keamanan pada hierarki Maslow.

2) Kebutuhan keterkaitan

Berkaitan dengan hubungan kemitraan.

3) Kebutuhan pertumbuhan

Kebutuhan yang berhubungan dengan perkembangan potensi perseorangan dan dengan kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri yang dikemukakan Maslow

c. Teori Motivasi Prestasi Mc Cleland

Teori motivasi prestasi merupakan teori motivasi sosial yang dikemukakan oleh David Mc. Clelland. Menurut Mc. Clelland (Dessler, 1992, h.335) ada tiga motivasi sosial yang menjadi pendorong tingkah laku manusia, yaitu:

1) Kebutuhan dalam berprestasi (*need for achievement*)

   Kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik dari sebelumnya, selalu berkeinginan untuk mencapai prestasi diri yang lebih tinggi.

2) Kebutuhan dalam bekerja sama sebagai anggota (*need for affiliation*)

   Kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain, serta tidak mau berbuat sesuatu yang sifatnya bisa merugikan orang lain.

3) Kebutuhan dalam berkuasa (*need for power*)

   Refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas agar memiliki pengaruh terhadap orang lain atau keinginan untuk menguasai.

Berdasarkan keseluruhan uraian tentang teori motivasi dalam bekerja yang telah dikemukakan di atas maka kebutuhan yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan sesuatu, yaitu: pertama kebutuhan bersifat fisik adalah kebutuhan fisiologi dan yang kedua yaitu kebutuhan bersifat psikis antara lain kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, aktualisasi diri, kebutuhan keamanan, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan akan kekuasaan. Kebutuhan-kebutuhan ini akan menimbulkan tingkah laku dalam usaha memenuhi kebutuhan tersebut. Tingkat laku yang pertama yaitu sikap percaya diri sebagai sikap positif yang harus dimiliki karyawan dan hal ini timbul karena adanya kebutuhan akan afiliasi yang menekankan pentingnya hubungan interpersonal. Tingkah laku yang kedua yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan akan kekuasaan, ketiga yaitu keuletan dan hal ini timbul seseorang pantang menyerah untuk berbuat lebih baik lagi. Ketiga tingkah laku yang timbul karena adanya kebutuhan-

kebutuhan manusia seperti yang telah disebutkan dalam teori-teori motivasi di atas sangat sesuai dengan aspek-aspek motivasi kerja yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja dalam penelitian ini.

3. Karakteristik Motivasi Kerja

Semua orang ingin mempunyai motivasi yang lebih besar, tetapi tidak bersungguh-sungguh memahami arti kata ini. Manajer atau pemimpin pada dasarnya berkeinginan untuk mempunyai suatu regu atau kelompok yang lebih termotivasi. Motivasi menyangkut kerja berat ke arah masa depan pekerjaan, dalam arti sesuatu akan menunjukan sikap yang termotivasi oleh suatu tujuan, masa depan dan karir dalam kerja.

As'ad (2002, h.55) mengemukakan bahwa karakteristik psikologik karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi adalah sebagai berikut:

a. Adanya kepercayaan terhadap kemampuan diri sendiri untuk bekerja mandiri, bersikap optimis dan dinamis.
b. Memiliki kemampuan menciptakan hal-hal baru, kreatif dan cakap dalam berbagai bidang.
c. Memiliki tingkah laku tertuju untuk menyelesaikan tugas, dorongan kuat untuk mengambil resiko dan menerima segala konsekuensi berhubungan dengan tugasnya.
d. Memiliki kemampuan menganalisis kejadian-kejadian yang akan terjadi secara rasional.
e. Orientasi pada manusia sebagai umpan balik terhadap apa yang dikerjakannya.

f. Memiliki kemampuan mengambil resiko atas hal-hal yang dikerjakaannya dan selalu instrospeksi diri terhadap hambatan untuk pencapaian tujuannya.

Tiffin dan Mc. Cormik (1994, h.83) mengemukakan bahwa ada tidaknya motivasi dalam kerja pada pekerja dapat diketahui dari:

a. Keuletan, yaitu pengerahan segenap daya upaya dalam bekerja. Pekerja yang memiliki motivasi kerja tinggi akan giat dan ulet dalam bekerja.
b. Tingkat absensi, meliputi kehadiran dan ketidakhadiran pekerja pada waktu bekerja.
c. Motivasi yang tinggi membuat frekuensi kehadiran pekerja lebih banyak dibanding ketidakhadirannya.
d. Kemajuan, meliputi kesempatan berkembang, motivasi kerja yang tinggi membuat pekerja berusaha untuk maju dalam kerja.
e. Pencapaian prestasi, merupakan pencapaian target yang telah ditentukan atau melebihi target yang telah ditentukan perusahan dengan adil kerja yang berkualitas. Makin tinggi prestasi membuat pekerja dapat mencapai target, bahkan melebihi target yang telah ditentukan perusahaan dengan hasil kerja yang berkualitas.

Milton (1981, h.60-61) mengatakan bahwa pribadi yang menunjukkan motivasi adalah pribadi yang memperhatikan karakteristik sebagai berikut:

a. Memiliki dorongan kekuatan, baik kebutuhan maupun keinginan, dalam perilakunya.
b. Memiliki perilaku yang terarah (perilaku yang memiliki tujuan).

c. Memiliki tujuan untuk mencapai prestasi sehingga mampu terpuaskan segala kebutuhannya.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2003, h.255-259) karakteristik orang yang memiliki motivasi, yaitu:

a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
c. Memiliki tujuan yang realistik.
d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk meralisasikan tujuan tersebut.
e. Memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam semua kegiatan yang dilaksanakan.
f. Mencari peluang untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Mangkunegara (2004, h.104) menyebutkan bahwa karakteristik orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi adalah:

a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
b. Memiliki program kerja berdasarkan rencana dan tujuan yang realistik serta berjuang untuk merealisasikannya.
c. Memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan dan berani mengambil resiko yang dihadapinya.
d. Melakukan pekerjaan yang berarti dan menyelesaikannya dengan hasil yang memuaskan.
e. Mempunyai keinginan menjadi orang terkemuka yang menguasai bidang tertentu.

Berdasarkan beberapa uraian yang dikemukakan di atas maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik motivasi kerja adalah:

a. Keuletan, merupakan pengerahan segenap daya upaya dalam bekerja.
b. Tanggung jawab, merupakan dorongan untuk mengerjakan sesuatu yang diberikan secara benar dan tepat waktu.
c. Pencapaian prestasi, yaitu pencapaian target yang telah ditentukan perusahaan.
d. Dorongan untuk mencapai sesuatu, yaitu dalam bertindak selalu memikirkan masa depan dan selalu optimis.

Kesimpulan karakteristik motivasi kerja yang telah disebutkan di atas, selanjutnya akan digunakan sebagai acuan dalam pembuatan skala. Kesimpulan di atas merupakan poin-poin yang penting saja dari masing-masing tokoh. Hal ini disebabkan karakteristik tersebut sudah mewakili bentuk tingkah laku seseorang yang memiliki motivasi kerja dan dianggap lebih mendukung untuk mengukur motivasi kerja karyawan.

Perlu juga diketahui bahwa ada beberapa karakteristik dari motivasi kerja yang tidak diikutsertakan dalam kesimpulan ini, seperti tingkat absensi, karena dianggap tidak mampu mengukur motivasi kerja secara kuat. Seperti halnya tingkat absensi dianggap kurang kuat untuk mengukur motivasi kerja karena sedikit sekali atau bahkan tidak ada satu orang karyawanpun yang akan mengakui bahwa dirinya sering bolos atau berapa kali mereka tidak masuk kerja. Karyawan akan cenderung menutupi kenyataan tersebut karena bisa mempengaruhi kredibilitas mereka sebagai karyawan.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Nitisemito (1989, h.126) mengemukakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja yaitu: upah atau gaji, insentif, harga diri, kebutuhan rohani, partisipasi karyawan, penempatan karyawan, rasa aman, masa kerja, lingkungan kerja, kesempatan untuk maju dan persaingan.

Steers dan Porter (1983, h.443) mengatakan bahwa faktor-faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja, yaitu:

a. Karakteristik individu, antara lain: usia, jenis kelamin, motif berprestasi, tingkat pendidikan, lama seseorang bekerja.
b. Karakteristik tingkat pekerjaan, seperti: tantangan, kesempatan untuk mengadakan interaksi sosial, identitas dan umpan balik.
c. Karakteristik pengalaman kerja, seperti: sikap kelompok terhadap orang, ketergantungan dan seberapa jauh kebutuhan-kebutuhan individu dapat terpengaruh dan terpuaskan dalam pekerjaan tersebut.

Vroom (Wursanto, 1990, h.149) mengatakan bahwa motivasi kerja seseorang sangat ditentukan beberapa hal berikut antara lain:

a. Upah atau gaji yang sesuai

   Karyawan yang diberi upah atau gaji sesuai kerja yang dilakukan atau sesuai harapan, membuat karyawan bekerja secara baik dan bersungguh-sungguh.

b. Keamanan kerja yang terjamin

   Jaminan keselamatan kerja dan asuransi apabila terjadi kecelakaan membuat karyawan bekerja dengan sepenuh hati.

c. Kehormatan dan pengakuan

Kehormatan dan pengakuan terhadap karyawan dapat diberikan dengan penghargaan atas jasa dan pengabdian karyawan.

d. Perlakuan yang adil

Perlakuan adil diwujudkan dengan pemberian gaji, penghargaan, dan promosi jabatan sesuai prestasi karyawan. Bagi karyawan yang berprestasi dipromosikan jabatan yang lebih tinggi, sedangkan karyawan yang kurang berprestasi diberi motivasi untuk lebih berprestasi sehingga suatu saat memperoleh promosi jabatan.

e. Pimpinan yang cakap, jujur, dan berwibawa

Pimpinan yang memiliki kemampuan memimpin membuat karyawan segan dan hormat. Pimpinan juga dituntut jujur sehingga pimpinan sebagai contoh yang baik bagi karyawan yang dipimpin.

f. Suasana kerja yang menarik

Hubungan harmonis antara pimpinan dan karyawan atau hubungan vertikal membuat suasana kerja baik. Hubungan yang baik tersebut menciptakan kondisi kerja harmonis antara pimpinan dengan karyawan dan antara sesama karyawan, sehingga suasana kerja tidak membosankan.

g. Jabatan yang menarik

Promosi jabatan yang berjenjang secara baik dengan berpedoman pada prestasi kerja dan masa kerja membuat karyawan menduduki jabatan dengan jenjang teratur. Penjenjangan menciptakan keadaan kondusif bagi perusahaan.

Blum dan Naylor (1990, h.97) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

a. Rasa aman yaitu kenyamanan ketika bekerja.
b. Masa depan yaitu kesempatan untuk meraih sukses gemilang dimasa yang akan datang.
c. Jenis pekerjaan yaitu pekerjaan yang cocok dan sesuai dengan minat, bakat dan ketrampilan.
d. Nama baik, yaitu reputasi tempat dimana karyawan bekerja dan mempunyai nama baik di masyarakat.
e. Teman sekerja yaitu teman yang kompak, rukun dan dapat diajak kerjasama.
f. Gaji atau upah yang tinggi.
g. Atasan yang menyenangkan yaitu atasan yang dapat berhubungan baik dengan karyawan atau bawahan.
h. Masa kerja, yaitu lamanya seseorang bekerja.
i. Kondisi lingkungan kerja, meliputi: lingkungan fisik maupun sosial.
j. Pelatihan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja antara lain: gaji, insentif, harga diri, partisipasi, rasa aman, lingkungan kerja, kesempatan untuk maju, persaingan, jenis pekerjaan, kepemimpinan, masa kerja, pengalaman, pelatihan dan fasilitas. Adapun faktor yang menjadi fokus perhatian dalam penelitian ini adalah faktor masa kerja. Masa kerja termasuk salah satu faktor yang cukup

signifikan dalam mempengaruhi motivasi kerja karyawan, karena masa kerja sangat menentukan banyak sedikitnya pengalaman yang dimiliki pekerja sehingga dapat menentukan cara pekerja dalam menghadapi pekerjaannya.

B. Masa Kerja

Manusia dalam pekerjaannya ditentukan oleh faktor pengalaman dari lingkungannya. Semakin lama berkecimpung dalam suatu pekerjaan, maka semakin besar pengaruh lingkungan pekerjaan tersebut. Menurut Arinta dan Azwar (1993, h.24) masa kerja adalah lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi dalam satuan waktu tertentu.

Masa kerja adalah sejumlah masa bekerja karyawan secara terus menerus dalam suatu organisasi. Manullang (1982, h.129) menyatakan masa kerja adalah lamanya seorang karyawan telah bekerja pada suatu jabatan, pada suatu bagian organisasi atau pada suatu organisasi. Scott (Moenir, 1988, h.177) berpendapat bahwa masa kerja adalah rentang waktu yang dicapai dalam satuan waktu tahun. Seorang karyawan senior mampu menyesuaikan diri berdasar pengalaman-pengalaman yang didapat. Hal ini disebabkan para karyawan tersebut mampu beradaptasi dengan pekerjaannya (Davis, 1994, h.76). Seseorang yang memiliki masa kerja yang lama akan memiliki penyesuaian terhadap situasi pekerjaan yang lebih baik karena lebih pengalaman pada situasi tersebut (Moekijat, 1995, h. 158).

Simamora (1995, h.470) menyatakan bahwa masa kerja adalah lamanya waktu seorang karyawan telah berdinas dengan organisasi, divisi, departemen atau pekerjaan. Semakin lama seseorang bekerja dalam suatu perusahaan berarti semakin setia orang tersebut pada perusahaan yang bersangkutan.

Menurut Sondang (2000, h.60) menyatakan bahwa masa kerja merupakan keseluruhan pelajaran yang dipetik oleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dilalui dalam perjalanan hidupnya. Martoyo (2000, h.34) berpendapat bahwa masa kerja atau pengalaman kerja adalah mereka yang dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang nantinya akan diberikan disamping kemampuan intelegensinya yang juga menjadi dasar pertimbangan selanjutnya.

Alex (2000, h.81) menyatakan bahwa pada umumnya masa kerja ditetapkan untuk kegiatan promosi karena pengalaman kerjanya dan karyawan akan diberikan kedudukan atau jabatan lebih tinggi adalah karena pengalaman, usia atau kemampuan karyawan yang diperoleh dari umur atau lamanya bekerja. Masa kerja dan loyalitas sangat erat hubungannya. Oleh karena itu, syarat pengalaman atau masa kerja menjadi salah satu kriteria yang disyaratkan sebagian perusahaan ketika mencari tenaga kerja baru.

Dari pendapat di atas, dapat peneliti simpulkan bahwa masa kerja adalah lamanya waktu seseorang telah berdinas dengan suatu organisasi, divisi, departemen atau pekerjaan.

C. Hubungan antara Masa Kerja dengan Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan aspek yang sangat penting dalam lingkungan pekerjaan. Motivasi kerja merupakan kondisi yang menimbulkan dorongan dalam diri seseorang, yang dapat mempengaruhi orang tersebut untuk dapat mencapai hasil yang maksimal dalam pekerjaan yang dilakukannya.

Motivasi kerja yang tinggi dari para karyawan akan berpengaruh positif terhadap organisasi. Nitisemito (1989, h.126) mengatakan bahwa apabila pimpinan dapat memotivasi pekerja-pekerjanya sehingga semangat dan kegairahan kerjanya dapat ditingkatkan, maka kemungkinan kekeliruan-kekeliruan dalam pekerjaan, kurang rasa bertanggung jawab, keengganan melaksanakan rencana-rencana yang telah ditetapkan, kelesuan-kelesuan dan sebagainya dapat diperkecil. Dan dengan motivasi kerja yang tinggi berarti organisasi akan dapat memanfaatkan secara maksimal tenaga kerja yang tersedia.

Tinggi-rendahnya motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor. Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah masa kerja. Blum dan Naylor (1990, h.97) menyatakan bahwa masa kerja merupakan salah satu faktor yang turut mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Manullang (1982, h.129) menyatakan masa kerja adalah lamanya seseorang karyawan bekerja pada suatu jabatan pada suatu bagian organisasi. Masa kerja bisa mempengaruhi kekompakkan kerja seseorang dalam kelompok, semakin lama seseorang bekerja dalam suatu perusahaan maka akan semakin meningkatkan kedisiplinan kerja dalam menjalankan tugasnya.

Scott (Moenir, 1988, h.177) berpendapat bahwa masa kerja adalah rentang waktu yang dicapai dalam satuan waktu tahun. Seorang karyawan senior mampu menyesuaikan diri berdasarkan pengalaman-pengalaman yang didapat. Hal ini disebabkan para karyawan tersebut mampu beradaptasi dengan pekerjaannya (Davis, 1994, h.76). Seseorang yang memiliki masa kerja yang lama akan

memiliki penyesuaian terhadap situasi pekerjaan yang lebih baik karena lebih pengalaman pada situasi tersebut (Moekijat, 1995, h.158).

Menurut Arinta dan Azwar (1993, h.24) masa kerja adalah lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi dalam satuan waktu tertentu. Masa kerja yang lama memungkinkan seseorang untuk lebih memahami segala permasalahan yang dihadapinya dikantor sehingga mampu menambah kekompakkan kerja serta meningkatkan rasa disiplin kerja yang tinggi di dalam menjalankan tugas serta persepsinya terhadap kerjapun akan menjadi lebih baik.

Masa kerja melahirkan suatu pengalaman kerja sehingga dapat meningkatkan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan dan semakin banyak kemampuan untuk meningkatkan kinerjanya. Masa kerja merupakan suatu kurun waktu dimana seseorang terlibat secara aktif dalam suatu perusahaan juga mencerminkan loyalitas yang bersangkutan terhadap perusahaan tempat dia bekerja. Apabila pekerjaan yang dilimpahkan sesuai dengan kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki, maka pekerjaan tersebut akan dapat diselesaikan dengan baik.

Masa kerja yang cukup lama juga akan membentuk pola kerja yang efektif. Tenaga kerja yang mempunyai masa kerja cukup lama, pengalaman akan bidang pekerjaannya semakin bertambah, sehingga tingkat kecakapan atas pekerjaan yang menjadi tugasnya akan semakin tinggi. Karena didukung dengan kemampuan dan pengalaman kerja yang memadai akan membuahkan hasil atau kinerja yang tinggi bagi tenaga kerja itu sendiri, juga menunjukkan kualitas pekerjaan yang dilaksanakan.

D. Hipotesis

Berdasarkan pendapat-pendapat dan teori-teori di atas, maka hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

"Ada hubungan positif antara masa kerja dengan motivasi kerja pada perawat Rumah Sakit Daerah Dr. Soedjati Purwodadi".

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
UNISSULA
جامعة سلطان أجونج الإسلامية