

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Motivasi

1.1. Pengertian dan Jenis Jenis Motivasi

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan - kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para pegawai agar mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan perusahaan secara baik, untuk lebih jelasnya berikut pendapat Rivai (2008:445) “Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Menurut Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2011:379) berpendapat bahwa “Motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (arouse), mengarahkan (direct), dan menjaga (maintain) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan.

Menurut Hasibuan (2005:143) menyatakan bahwa :“ Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau berkerja sama, berkerja efektif dan terintergrasi dengan segala

daya upaya untuk mencapai kepuasan”.

Menurut Nawawi (2008:351) menyatakan : “motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar”.

Berdasarkan defenisi yang dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa perusahaan bukan saja mengharapkan pegawai mampu, cakap dan terampil tapi yang terpenting mereka dapat bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan pegawai sangat berguna bagi perusahaan jika mereka mau bekerja dengan giat.

1.2. Teori-Teori Motivasi

Teori-teori motivasi yang akan dikemukakan berikut ini merupakan hal penting, karena teori motivasi ini dapat memudahkan bagi manajemen perusahaan untuk dapat menggerakkan, mendorong dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada para pegawai. Berikut ini penulis akan mengemukakan beberapa teori motivasi yang dikemukakan oleh beberapa ahli, diantaranya adalah sebagai berikut:

Menurut Hasibuan (2005:122) Teori motivasi dikelompokkan dua aspek yaitu Teori Kepuasan dan Motivasi Proses.

1. Teori Kepuasan

Teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori kepuasan tersebut dipelopori oleh F.W. Taylor; Abraham H. Maslow; David McClelland; Frederick Herzberg; Clayton P.

Alderfer; dan Douglas McGregor

a. F.W. Taylor dengan Teori Motivasi Konvensional

Teori Motivasi Konvensional ini termasuk content theory, karena F.W. Taylor memfokuskan teorinya pada anggapan bahwa keinginan untuk pemenuhan kebutuhannya yang menyebabkan orang mau bekerja keras.

b. Abraham H. Maslow dengan Teori Hierarki

Teori Motivasi yang dikembangkan oleh Maslow, mengemukakan bahwa kebutuhan manusia itu dapat diklasifikasikan kedalam lima hierarki kebutuhan, sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisiologis (physiological).
- 2) Kebutuhan rasa aman (safety).
- 3) Kebutuhan hubungan sosial (affiliation).
- 4) Kebutuhan pengakuan (esteem).
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri (self actualization).

c. David McClelland dengan Teori Motivasi Prestasi

Teori kebutuhan yang dikemukakan oleh David McClelland, disebut juga dengan teori motivasi prestasi. Menurut teori ini ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja yaitu kebutuhan akan:

1) Need for achievement

Merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standart kesempurnaan dalam diri seseorang.

2) Need for affiliation

Merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain.

3) Need for power

Kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain.

d. Frederick Herzberg dengan Teori Model dan Faktor

Teori ini merupakan pengembangan dari teori hirarki kebutuhan Maslow menurut teori pemeliharaan motivasi ini ada dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu:

1) Faktor Pemeliharaan

2) Faktor Motivasi

e. Clayton P. Alderfer dengan teori ERG

Clayton P. Alderfer, mengemukakan teorinya dengan nama teori ERG (Exteince, Relatedness, Growth). Teori ini merupakan modifikasi dari teori hierarki kebutuhan Maslow.

1) Exteince (Keberadaan)

Merupakan kebutuhan seseorang untuk dapat dipenuhi dan terpeliharanya keberadaan yang bersangkutan sebagai seorang manusia ditengah-tengah masyarakat atau perusahaan.

2) Relatedness (Kekerabatan)

Kekerabatan merupakan keterkaitan antara seseorang dengan lingkungan sosial sekitarnya.

3) Growth (Pertumbuhan)

Kebutuhan akan pertumbuhan dan perkembangan ini merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan potensi diri seseorang seperti pertumbuhan kreatifitas dan pribadi.

f. Douglas McGregor dengan Teori X dan Y

Prinsip teori X didasarkan pada pola pikir konvensional yang ortodoks, dan menyorot sosok negatif perilaku manusia. Prinsip umum teori Y amat jauh berbeda dengan teori X. Teori ini dapat dikatakan merupakan suatu revolusi pola pikir dalam memandang manusia secara optimis, karna itu disebut sebagai teori potensial.

2. Teori Motivasi Proses

Teori Proses ini berlawanan dengan teori-teori kebutuhan seperti yang diuraikan diatas. Teori-teori Proses memusatkan perhatiannya pada bagaimana motivasi terjadi. Ada tiga teori motivasi proses yang lazim dikenal, yaitu teori harapan, teori keadilan, teori pengukuhan.

a. Teori Harapan (*Expectancy Theory*)

Teori harapan menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang bekerja giat dalam melaksanakan pekerjaannya bergantung pada hubungan timbal balik antara apa yang ia inginkan dengan kebutuhan dari hasil kerjaan itu.

b. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini menekankan bahwa ego manusia selalu mendambakan keadilan dalam pemberian hadiah maupun hukuman terhadap setiap

perilaku yang relatif sama.

c. Teori Pengukuhan (*Reinforcement Theory*)

Teori pengukuhan didasarkan atas sebab dan akibat perilaku dengan pemberian kompensasi.

1.3. Indikator Motivasi

Motivasi pegawai akan ditentukan oleh perangsangnya. Perangsang yang dimaksud merupakan mesin penggerak motivasi pegawai, sehingga menimbulkan pengaruh perilaku individu pegawai yang bersangkutan. Indikator motivasi menurut Mangkunegara (2007: 111), yaitu :

a) Kerja keras

Bekerja adalah salah satu syarat wajib bagi setiap karyawan, namun karyawan juga harus mempunyai tekad dan bersungguh – sungguh dalam menjalankan pekerjaan. Semua pekerjaan apapun dapat terselesaikan dengan baik apabila karyawan memiliki sikap dan usaha untuk bekerja keras.

b) Orientasi masa depan

Orientasi masa depan adalah upaya antisipasi terhadap masa depan yang menjanjikan. Karyawan haruslah mulai memikirkan kebutuhan dan tujuan tentang masa depan secara sungguh-sungguh guna mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

c) Tingkat cita-cita yang tinggi

Setiap karyawan juga harus memiliki sikap dan cita – cita yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya. Keadaan ini perlu untuk meningkatkan

motivasi dalam bekerja. Memiliki cita – cita yang tinggi dapat dikatakan sebagai nilai lebih seseorang dalam bekerja.

d) Usaha untuk maju

Membuat karir dapat berkembang dan maju menjadi kunci sukses para karyawan. Dengan mengembangkan keterampilan dalam bekerja, seorang karyawan dapat menjalani setiap pekerjaan dengan usaha yang baik.

e) Ketekunan

Ketekunan adalah kemampuan untuk bertahan di tengah – tengah tekanan dan kesulitan. Seorang dalam menjalankan pekerjaannya haruslah tetap mengambil langkah selanjutnya guna mencapai hasil kerja yang baik.

Pengukuran semacam ini dapat membantu manajemen memahami mengapa para pegawai terdorong bekerja atau tidak, apa yang memotivasinya di berbagai bagian dalam perusahaan dan seberapa jauh berbagai cara perubahan dapat efektif memotivasi produktivitas kerja yang tinggi.

2. Persaingan kerja

2.1. Pengertian Persaingan kerja

Persaingan merupakan perjuangan dari dua atau lebih orang untuk tujuan yang sama yang terbatas sehingga semua tidak dapat memiliki.

Triton (2010:80) mengatakan “Persaingan kerja adalah peluang bagi karyawan untuk berkembang dan menonjolkan kinerja. Semakin baik menyikapinya, semakin bergairah dalam bekerja dan berkarir. Dengan demikian, rasa cemas, stres, dan perasaan negatif lainnya akan hilang dengan sendirinya”

Wibowo 2007:56) "Persaingan adalah, impersonal sadar, perjuangan terus menerus antara individu atau kelompok untuk kepuasan yang, karena pasokan terbatas, semua tidak mungkin."

Proses disosiatif sering disebut sebagai *oppositional processes*, yang persis halnya dengan kerjasama, dapat ditemukan pada setiap masyarakat, walaupun bentuk dan arahnya ditentukan oleh kebudayaan dan sistem sosial masyarakat bersangkutan. Oposisi dapat diartikan sebagai cara berjuang melawan seseorang atau sekelompok manusia untuk mencapai tujuan tertentu. Pola-pola oposisi tersebut dinamakan juga sebagai perjuangan untuk tetap hidup (*struggle for existence*).

Proses Dissosiatif adalah proses mengarah ke pertikaian. Persaingan adalah Persaingan atau competition dapat diartikan sebagai suatu proses sosial dimana individu atau kelompok manusia yang bersaing mencari keuntungan melalui bidang-bidang kehidupan yang pada suatu masa tertentu menjadi pusat perhatian umum (baik perseorangan maupun kelompok manusia) dengan cara menarik perhatian publik atau dengan mempertajam prasangka yang telah ada tanpa mempergunakan ancaman atau kekerasan.

2.2. Tipe – Tipe Persaingan

Triton (2010:80) menjelaskan persaingan mempunyai dua tipe, yaitu persaingan yang bersifat pribadi (antarindividu) dan persaingan yang bersifat non pribadi (antarkelompok).

Persaingan mempunyai dua tipe umum :

- a) Bersifat Pribadi : Individu, perorangan, bersaing dalam memperoleh kedudukan. Tipe ini dinamakan rivalry.
- b) Bersifat Tidak Pribadi : Misalnya terjadi antara dua perusahaan besar yang bersaing untuk mendapatkan monopoli di suatu wilayah tertentu.

Tipe persaingan yang kedua sangat berbeda dengan bentuk atau jenis pertikaian lainnya. Dalam hal ini persaingan hanya berlangsung antara pihak-pihak, tanpa usaha menyingkirkan lawan. Yang menjadi prioritas utama adalah tujuan, dan bukan lawan. Tipe-tipe tersebut menghasilkan beberapa bentuk persaingan, diantaranya persaingan dibidang ekonomi, politik, persaingan ras dan lain-lain.

Ciri persaingan antara lain sportif atau fair play dan dilakukan secara damai. Nilai dan norma dijunjung tinggi oleh mereka dan tidak menggunakan ancaman atau paksaan. Persaingan diperlukan untuk meningkatkan prestasi seseorang. Suatu ciri yang menonjol dari persaingan adalah bahwa dalam proses itu terjadi pertikaian yang tidak langsung. Apabila satu pihak menindas musuhnya atau merugikannya secara langsung, maka tidak terjadi persaingan. Secara umum persaingan hanya menunjuk pada kegiatan yang dilakukan secara paralel, untuk mencapai tujuan yang sama.

Apabila suatu kemenangan terhadap lawan merupakan kebutuhan pertama secara kronologis, maka hal itu sendiri tak akan ada artinya. Dengan demikian, hasil suatu persaingan tidak berisikan tujuannya, sebagaimana halnya apabila seseorang marah, balas dendam, dan lain sebagainya, yang merupakan unsur yang mendorong terjadinya perkelahian.

2.3. Indikator Persaingan kerja

Berikut ini adalah indikator persaingan kerja menurut Triton (2010:81):

1. Berpikir positif tentang persaingan.
2. Meningkatkan keterampilan.
3. Bekerja melebihi deskripsi kerja Anda.
4. Membina hubungan baik dengan atasan.
5. Bersinergi dengan pesaing.

1. Berpikir positif tentang persaingan

Cara pertama yang perlu dilakukan untuk menghadapi persaingan adalah berpikir positif tentang persaingan tersebut. Tanamkan di dalam hati bahwa persaingan itu bagus. Persaingan akan membuat semua karyawan mengeluarkan kemampuan terbaiknya. Kemampuan terbaik tersebut untuk mengejar posisi yang lebih atas, memperoleh gaji yang lebih tinggi, mendapatkan reputasi baik, atau mendapatkan proyek yang lebih menantang. Sebaliknya, jika berpikir persaingan itu negatif, maka akan memperoleh hal-hal negatif pula. Misalnya, menjelekkan rekan kerja, mengeluh, tidak percaya diri, atau menyalahkan orang lain.

2. Meningkatkan keterampilan

Fokuslah pada apa yang menjadi keunggulan Anda. Lupakan dulu keterampilan atau keunggulan orang lain. Hal ini akan mendorong Anda untuk mencurahkan energi dan upaya menghilangkan kelemahan Anda, bukan mencurahkan energi dan upaya untuk mengeluh dan *mencemaskan* orang lain.

Untuk meningkatkan keterampilan, yang perlu Anda lakukan adalah:

- Identifikasi keterampilan terkait pekerjaan yang belum atau kurang dikuasai.

- Hubungi atasan langsung dan minta agar diberi pelatihan keterampilan tersebut. Beri penjelasan yang bagus (misalnya untuk meningkatkan produktivitas kerja saat meminta pelatihan tersebut agar atasan menyetujuinya).
- Ikuti pelatihan yang diijinkan oleh atasan

3. Bekerja melebihi deskripsi kerja Anda

Persaingan adalah peluang untuk menonjolkan kinerja. Oleh karena itu, bekerja melebihi deskripsi kerja adalah langkah tepat untuk tujuan tersebut. Sebagai contoh, jika tugas sebagai teknisi kelistrikan, mintalah tugas-tugas tambahan kepada atasan Anda bila pekerjaan sudah selesai dilaksanakan. Mengerjakan tugas-tugas tambahan dari atasan lebih baik dibanding membuang-buang waktu yang dimiliki saat pekerjaan sudah selesai. Mintalah tugas tersebut secara tulus, bukan karena mengharapkan kompensasi uang. Ingat, niat yang baik akan menghasilkan yang baik pula.

4. Membina hubungan baik dengan atasan

Dalam perusahaan yang mengedepankan prestasi, peran atasan sangat penting dalam mengembangkan karier bawahannya. Untuk itu, binalah hubungan baik dengan atasan agar memiliki hubungan profesional dan reputasi baik di mata atasan. Ini diharapkan dapat membantu dalam persaingan kerja. Beberapa contoh kegiatan yang dapat membantu dalam membina hubungan baik dengan atasan adalah:

- Menyapanya saat bertemu
- Mengerjakan tugas yang diberikannya dengan cepat, teliti, dan akurat

- Berbicara secara sopan saat mengutarakan keinginan.
- Inisiatif melaporkan perkembangan proyek yang sedang dikerjakan.
- Mengobrol dengan dia di saat rehat.
- Berkunjung ke rumahnya untuk silaturahmi.

5. Bersinergi dengan pesaing

Cara terakhir adalah bersinergi atau bekerja sama dengan pesaing. Jika pesaing itu perlu bantuan, berilah bantuan terbaik. Misalnya, jika dia belum terampil di sebuah instrumen dan meminta mengajarnya, ajarilah dengan baik. Hilangkan rasa takut tersaingi karena bisa saja memerlukan bantuan dia di kemudian hari. Selain itu, bersinergi ini akan membantu dan pesaing berkembang. Bahkan, bisa saja pesaing merekomendasikan ke posisi yang lebih tinggi jika diminta pendapat oleh pihak manajemen. Atau, mungkin pula, ia menawari pekerjaan yang lebih baik jika dia keluar dari pekerjaan sekarang dan menjadi pimpinan di perusahaan lain.

3. Produktivitas kerja

3.1. Pengertian Produktivitas kerja

Secara filosofis produktivitas merupakan sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok harus lebih baik dengan hari ini.

Pengertian produktivitas kerja menurut Hasibuan (2008: 94) adalah: “Perbandingan antara *output* dengan *input*, di mana *output*-nya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik.”.

Menurut Handoko (2008:210) : “Produktivitas adalah hubungan antara masukan-masukan dan keluaran-keluaran suatu sistem produktif.

Menurut Sinungan (2005:12), secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa).

Triton (2010:80) mengatakan “produktivitas memiliki dua dimensi. Dimensi pertama adalah produktivitas yang mengarah pada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu, yang kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan”.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas dapat diartikan sebagai efisiensi dari penggunaan sumber daya untuk menghasilkan keluaran. Pada dasarnya produktivitas mengandung pengertian filosofis dan teknik operasional.

3.2. Indikator Produktivitas kerja

Pengukuran produktivitas merupakan suatu alat manajemen yang penting di semua tingkat ekonomi. Di beberapa negara maupun perusahaan pada akhir-akhir ini telah terjadi kenaikan minat pada pengukuran produktivitas. Karena itu sudah saatnya kita membicarakan alasan mengapa kita harus mengukur produktivitas tersebut. Indeks produktivitas juga bermanfaat dalam menentukan perbandingan antara negara temporal seperti tingkat pertumbuhan dan tingkat produktivitas.

Menurut Gomes (2003:160) pengukuran dari produktivitas adalah :

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Yaitu kemampuan seseorang yang diukur dari pengetahuannya mengenai sesuatu hal yang berhubungan dengan tugas, penggunaan alat kerja maupun kemampuan teknis atas pekerjaannya.

2. Keterampilan (*skills*)

Adalah kecakapan spesifik yang dimiliki seseorang berkaitan atau berhubungan dengan penyelesaian tugas secara cepat dan tepat.

3. Kemampuan (*abilities*)

Yaitu kapasitas atau sifat individu yang dibawa sejak lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan berbagai macam tugas dan pekerjaan.

4. Sikap (*attitudes*)

Yaitu keteraturan perasaan dan pikiran seseorang yang cenderung bertindak terhadap aspek lingkungannya.

B. Penelitian Terdahulu

Berikut ini ringkasan dari hasil penelitian terdahulu yang dapat dilihat pada Tabel 2.1 berikut ini :

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
1	Fatmawaty (2006)	Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Wellcomm Ritelindo Pratama Cabang Palembang.	Motivasi kerja dan produktivitas kerja	Hasil analisis yang dilakukan pada taraf kepercayaan 95 % menunjukkan bahwa ada pengaruh secara signifikan dan nyata antara variabel motivasi kerja terhadap variabel produktivitas kerja karyawan dimana t hitung (-13.618) lebih besar dari t tabel (-1.984). Besarnya pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja adalah 1.603.
2	Wulandari (2009)	Hubungan antara motivasi Kerja, persaingan kerja dan tingkat Konflik dengan produktivitas kerja Perawat di rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI Kota Yogyakarta.	Motivasi Kerja, Persaingan Kerja, tingkat Konflik dan kelelahan kerja	Hasil analisis yang dilakukan pada taraf kepercayaan 95 % menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja sebesar 28.300. Ada hubungan yang signifikan antara persaingan kerja dengan produktivitas kerja perawat RSIY PDHI sebesar 14,325. Ada hubungan yang signifikan antara tingkat konflik dengan kelelahan kerja perawat RSIY PDHI sebesar 25.897
3	Apriani (2010)	Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT BPR Restu Artha Makmur Kantor Pusat Majapahit Semarang.	Motivasi, lingkungan kerja dan produktivitas kerja.	Hasil penelitiannya menunjukkan variabel motivasi dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja sehingga hipotesis diterima

C. Kerangka Konseptual

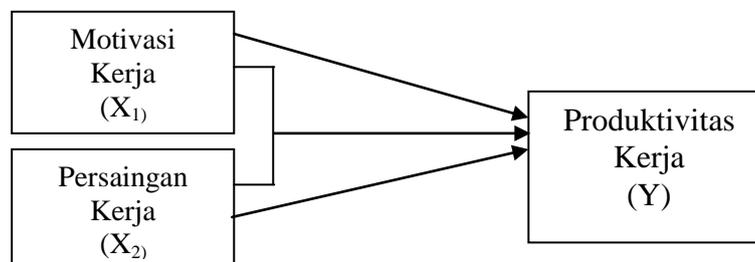
Sebagaimana diketahui, bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai, maka pimpinan perusahaan harus berusaha agar setiap bawahan dapat

bekerja sama dengan segala kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang dibebankan kepadanya. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan motivasi yang tinggi dan persaingan kerja yang sehat agar dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka. Penurunan produktivitas kerja pada pekerja terutama oleh adanya motivasi kerja yang rendah dan persaingan kerja yang tidak sehat.

Motivasi adalah pendorong dan penggerak untuk memenuhi kebutuhan yang membuat karyawan bersemangat serta mampu meningkatkan kinerja. Sebagaimana diketahui, bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka pimpinan perusahaan harus berusaha agar setiap bawahan dapat bekerja sama dengan segala kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang dibebankan kepadanya. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan motivasi agar dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka. Kesimpulannya menurut penulis adalah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan yang artinya semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka akan dapat menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi.

Persaingan kerja yang baik digambarkan sebagai suatu perjuangan dari semua terhadap semua, dan dari semua untuk semua. Tidak jarang sebagai akibatnya timbul tragedi yang berakibat unsur-unsur sosial suatu kesatuan saling bertentangan. Akan tetapi semua akibat tersebut, sebenarnya merupakan tambahan pada kekuatan persaingan untuk mempersatukan. Persaingan, secara sosiologis merupakan suatu jaringan konsentrasi terhadap pikiran, perasaan, dan kemauan sesama manusia. Semakin baik persaingan kerja akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh motivasi dan persaingan kerja terhadap produktivitas kerja dapat dilihat pada gambar kerangka konseptual penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.2. Kerangka Konseptual

Keterangan :

- Motivasi : Variabel *Independen* pertama
- Persaingan kerja : Variabel *Independen* kedua
- Produktivitas kerja : Variabel *Dependent*

D. Hipotesis

Berdasarkan batasan dan rumusan masalah, maka dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H₁ : Ada pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pada Perum Bulog Divisi Regional Sumatera Utara.
- H₂ : Ada pengaruh persaingan kerja terhadap produktivitas kerja pada Perum Bulog Divisi Regional Sumatera Utara.
- H₃ : Ada pengaruh motivasi dan persaingan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja pada Perum Bulog Divisi Regional Sumatera Utara

