

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.3. Loyalitas

2.1.3.2. Pengertian loyalitas

Loyalitas merupakan sikap dan tindakan karyawan yang bekerja tanpa paksaan. Dalam organisasi sifat loyalitas sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan loyal kepada organisasi dan perusahaan akan dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan bersama. Dalam kehidupan bekerja tak lepas dari yang namanya kesetiaan karyawan terhadap perusahaan, di mana karyawan akan menyerahkan seluruh kehidupannya termasuk mengesampingkan kehidupan pribadi terhadap perusahaan, hal ini yang menjadi salah satu hal penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuan bersama dengan karyawan yang sangat loyal dan setia terhadap perusahaan.

Menurut Saydam dikutip dari Riyanti (2015:6) mengemukakan bahwa loyalitas kerja adalah tekad, ketaatan dalam menaati dan melaksanakan peraturan dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, tekad dibuktikan dengan tingkah laku dan sikap sehari-hari dalam melaksanakan tugas yang diberikan, dengan ini dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan muncul karena adanya tekad untuk menyelesaikan tugas dan mempunyai tanggung jawab yang besar terhadap tugas yang diberikan yang mengakibatkan karyawan memiliki rasa setia kepada perusahaan.

Menurut Robbins dan Judge (2016:47) mengemukakan bahwa “seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan serta harapannya untuk tetap menjadi anggota.” Dari kutipan di atas dapat disimpulkan bahwa loyalitas dapat tercipta karena karyawan memiliki tujuan yang sama dengan organisasi tersebut yang membuat karyawan itu memiliki kesetiaan.

Menurut penelitian terdahulu oleh Allen ayu dan Mohammad Igbal (2018) mengemukakan bahwa loyalitas karyawan akan lebih efektif apabila seorang manajer memiliki kualitas hubungan yang baik dengan karyawan, hubungan yang dekat antara manajer dengan karyawan dapat membantu karyawan termotivasi dalam bekerja untuk mencapai hasil yang maksimal, sehingga karyawan merasa royal terhadap perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan adalah sifat, tindakan, tanggung jawab, dan kesetiaan karyawan sangat berpengaruh terhadap perusahaan guna menjalankan tugas perusahaan dengan penuh kesadaran agar tujuan perusahaan dapat terlaksana dengan baik dan maksimal.

2.1.1.1 Faktor yang mempengaruhi loyalitas

Perusahaan selalu memberikan yang terbaik untuk karyawannya agar tetap nyaman dan tetap setia terhadap perusahaan, maka dari itu perusahaan memerlukan strategi untuk membuat karyawan tetap loyal kepada perusahaan, Menurut Murali, Poddar dan Seema (2017) mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas:

1. Faktor rasional

Faktor rasional sering dikaitkan dengan hal-hal yang bisa dijelaskan secara logis, contoh: bonus, gaji, fasilitas-fasilitas yang di berikan oleh perusahaan karyawan

2. Faktor emosional

Faktor emosional sering dikaitkan dengan perasaan atau ekspresi diri seperti pekerjaan yang menantang, lingkungan kerja yang mendukung satu sama lain, perasaan aman karena perusahaan merupakan tempat pekerja berjangka panjang, pemimpin yang memiliki kharisma, pekerjaan yang membanggakan, dan mendapatkan penghargaan-penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dan budaya bekerja

3. Faktor kepribadian

Faktor kepribadian berkaitan dengan sifat, karakter, temperamen yang dimiliki oleh karyawan.

Menurut Kotler dan Keller dalam jurnal Chintya Damayanti dan Wahyono (2015:240) mengemukakan bahwa ada 3 indikator Loyalitas karyawan:

1. Adanya kesetiaan
2. Ketahanan terhadap pengaruh yang negatif mengenai perusahaan
3. Merefrensikan secara total esistensi perusahaan

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa loyalitas dapat dipengaruhi oleh tunjangan yang diberikan kepada perusahaan dan karakteristik dari karyawan itu sendiri dari bagaimana cara untuk menempatkan posisi dalam bekerja, berkontribusi dalam kegiatan organisasi dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dan cara untuk menyelesaikan masalah yaitu dengan cara komunikasi yang baik, menjalankan hubungan yang baik dengan rekan kerja menjadi hal yang penting dalam faktor loyalitas.

2.1.1.2 *Indikator Loyalitas*

Dalam bekerja tak lepas dari loyalitas, loyalitas dapat membuat karyawan memiliki semangat untuk bekerja, Indikator loyalitas Menurut Saydan dikutip dalam Riyanti (2015:7) mengemukakan bahwa ada beberapa faktor dalam indikator loyalitas:

1. Ketaatan atau kepatuhan

Ketaatan dan kepatuhan yaitu seorang pegawai untuk selalu menaati peraturan yang berlaku dan menaati perintah dari atasan yang berwenang, serta tidak melanggar peraturan tersebut

Adapun ciri-cirinya:

- a. Menaati peraturan perundang-undangan yang telah ditentukan
- b. Menaati perintah yang diberikan atasan atau yang berwenang
- c. Selalu menaati jam kerja yang telah ditentukan

2. Tanggung jawab

Tanggung jawab yaitu karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik, tepat pada waktunya, serta berani mengambil risiko untuk keputusan yang telah dibuat dan tindakan yang telah dilakukan. Adapun ciri-cirinya:

- a. Dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu
- b. Menyimpan dan memelihara barang-barang kantor dengan baik
- c. Tidak melemparkan kesalahan sendiri kepada orang lain

3. Pengabdian

Pengabdian yaitu sumbangan pemikiran ide dan kreativitas dan tenaga secara ikhlas

4. Kejujuran

Kejujuran yaitu keselarasan antara yang dikatakan dengan perbuatan itu sama. Adapun ciri-cirinya:

- a. Melakukan tugas dengan ikhlas
- b. Tidak menyalahgunakan wewenang yang ada
- c. Melaporkan hasil pekerjaan kepada atasannya.

Menurut Sangadji dan Sopiah (2017:115) mengemukakan bahwa untuk mengukur loyalitas diperlukan beberapa atribut, yaitu:

1. Mengatakan hal-hal yang positif tentang perusahaan kepada kerang lain

2. Memberi rekomendasi perusahaan kepada orang lain yang meminta saran
3. Mempertimbangkan bahwa perusahaan yang dipilih adalah merupakan pilihan utama
4. Melakukan banyak kegiatan yang menyangkut perusahaan dalam beberapa tahun mendatang

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa indikator loyalitas sangat berpengaruh terhadap kehidupan karyawan, karyawan akan memiliki rasa tanggung jawab untuk tetap setia dengan perusahaan dan memberikan banyak perhatian lebih terhadap perusahaan dari dan mengesampingkan kehidupan pribadinya demi perusahaan.

2.1.3. ATTITUDE

2.1.2.1 Pengertian Attitude

Attitude adalah Sikap yang sudah terbentuk lama dapat menentukan apakah seorang karyawan dapat masuk bekerja dalam perusahaan tersebut. Dalam sumber daya manusia setiap orang memiliki sikap dalam diri sendiri. Sikap yang sudah terbentuk lama dapat menentukan apakah seorang karyawan dapat masuk bekerja dalam perusahaan tersebut, *attitude* yang baik akan membangun kinerja yang baik juga dan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan lainnya juga.

Attitude Menurut Robbins (2015:43) mengemukakan bahwa *attitude* adalah pernyataan evaluatif baik menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai objek, orang atau peristiwa.

Menurut Schiffman (2017:83) mengemukakan bahwa *attitude* atau sikap dalam kecenderungan yang dipelajari untuk berperilaku dengan cara yang terus menerus menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap sesuatu objek tertentu.

Penelitian terdahulu menurut Ninin dan Pritania (2017) mengemukakan bahwa *attitude* mempengaruhi kinerja karyawan di

mana karyawan memiliki sikap yang baik terhadap rekan kerja, atasan maupun bawahan akan menciptakan lingkungan yang nyaman dan hubungan yang baik di perusahaan, yang akan mempengaruhi dan berdampak kepada kinerja karyawan yang akan meningkat pula.

Berdasarkan uraian di atas, *attitude* memiliki peran penting dalam diri karyawan, dengan adanya *attitude* karyawan dapat bekerja dengan senang hati dan tanpa paksaan, dan juga *attitude* dapat membangun relasi yang baik dengan sesama karyawan, dapat menciptakan suasana kerja yang baik.

2.1.2.2 *Fungsi Attitude*

Dalam bekerja tidak lepas dari yang namanya sikap, menurut Suryati (2015) mengemukakan bahwa dalam melakukan sesuatu kerap kali seorang karyawan harus menerapkan motivasi dalam diri karyawan, dari motivasi tersebut akan diteliti dan menemukan bahwa kebutuhan apa yang terpenuhi bila sikap dalam karyawan itu dipertahankan. Hal ini ada 5 fungsi dasar sikap:

1. Fungsi penyesuaian
Yaitu sikap yang menggambarkan penyesuaian diri dari keadaan keinginan atau tujuan yang ingin diwujudkan
2. Fungsi pembela ego
Yaitu sikap yang ditunjukkan untuk melindungi diri dari kecemasan dan harga dirinya
3. Fungsi ekspresi nilai
Yaitu sikap yang ditunjukkan untuk menilai karyawan dari aspek individu yang bersangkutan
4. Fungsi pengetahuan
Pengetahuan digunakan untuk mengetahui seberapa besar karyawan ingin tahu, ingin mengerti dan ingin memiliki banyak pengalaman dan pengetahuan yang digunakan untuk mewujudkan keinginannya di kehidupan sehari-hari.

5. Fungsi penyesuaian emosi

Yaitu sikap yang diambil untuk bentuk beradaptasi dengan lingkungannya secara baik dan tidak adanya timbul kebencian satu dengan yang lainnya.

Menurut Rahman dikutip dari Ellita dan Firna (2020) mengemukakan bahwa ada manfaat fungsi sikap:

1. Sikap memiliki fungsi instrumental dan dapat disesuaikan atau berfungsi pula memberikan pelayanan
2. Sikap dapat berfungsi sebagai penahan diri atau fungsi mengadaptasi dunia luar
3. Sikap berfungsi sebagai penerima objek dan ilmu dan dapat memberikan sebuah arti
4. Sikap dapat menunjukkan nilai ekspresif dari dalam diri seseorang dan dapat menjawab suatu situasi

Dari uraian diatas dapat di simpulkan bahwa fungsi *attitude* sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan adanya *attitude* dapat mempengaruhi kondisi suasana dan kegiatan pekerjaan dalam perusahaan.

2.1.2.3 Indikator Attitude

Attitude tidak lepas dari kehidupan sehari-hari terutama dalam bekerja, dari *attitude* ini membantu karyawan untuk menerapkan pemikirannya melalui tindakannya, menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2015:43) mengemukakan bahwa ada 3 indikator dalam *attitude*:

1. Sikap diri sendiri

Sikap ini yang selalu ada dalam diri karyawan di mana karyawan memiliki pandangan atas diri sendiri mengenai pandangan positif dan negatif terhadap diri sendiri.

2. Sikap pemimpin

Sikap pemimpin harus ada dalam diri karyawan, karena sikap ini dapat menjadi contoh untuk karyawan, pemimpin yang baik akan memiliki etika yang baik dan dapat menopang orang lain menjadi pribadi yang lebih baik.

3. Sikap rekan kerja

Sikap ini yang akan membantu karyawan untuk tetap kompak dan mampu meningkatkan kualitas kerja secara baik dan optimal. Sikap rekan kerja yang baik terbentuk dari komunikasi yang baik antar sesama rekan kerja.

Menurut Sukma dan Ilham (2019) mengemukakan bahwa *attitude* akan berfokus kepada bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja, penyedia dan organisasi, maka dari itu ada 2 indikator *attitude* yaitu:

1. Perasaan atas pekerjaan

Perasaan atas pekerjaan di mana karyawan memiliki perasaan tanggung jawab atau pekerjaan yang telah diberikan.

2. Perasaan atas kelompok pekerjaan dan perusahaan

Perasaan atas kelompok ketika karyawan memiliki tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama dengan rekan lainnya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *attitude* memiliki indikator yang digunakan dalam kehidupan sehari-hari, *attitude* secara tidak langsung selalu melibatkan emosional yang bisa berdampak bagi orang sekitar.

2.1.2.4 Faktor *attitude*

Dalam karyawan pasti memiliki *attitude* di dalam diri mereka, *attitude* memiliki aktor yang mengakibatkan

karyawan memiliki sifat tersebut, menurut Azwar (2016:30) mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *attitude*:

1. Pengalaman pribadi

Pengalaman pribadi dari diri seseorang akan mempengaruhi sikap yang akan di berikan kepada orang lain, *attitude* akan lebih mudah terbentuk apabila pengalaman pribadi tersebut terjadi dalam situasi yang melibatkan emosional.

2. Pengaruh orang lain

Pengaruh dari orang lain biasanya terjadi karena seseorang cenderung memiliki sikap yang konformis atau searah dengan sikap orang lain yang mengakibatkan seseorang memiliki motivasi yang berguna untuk keinginan dari menghindari konflik dengan orang yang dianggap penting

3. Pengaruh budaya

Budaya dapat mempengaruhi sikap seseorang dalam menghadapi berbagai masalah, kebudayaan dapat memberikan corak pengalaman individu dari satu orang ke orang lain yang dapat mempengaruhi *attitude* seseorang

4. Faktor emosional

Dalam bentuk *attitude* merupakan pernyataan yang disadari oleh emosi yang berguna untuk penyaluran frustrasi atau pengalihan bentuk dalam mempertahankan ego.

Menurut Jalauddin Rakhmat (2015:39) mengemukakan bahwa ada beberapa hal yang bisa disimpulkan dari sikap:

1. Sikap adalah kecenderungan untuk bertindak
2. Sikap memiliki persepsi
3. Sifat merupakan tindakan berpikir dan merasa dalam menghadapi objek, ide, situasi atau nilai

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *attitude* dapat berpengaruh dari banyak hal, dari lingkungan, dari budaya, dan dari emosional orang itu sendiri yang mengakibatkan sifat itu dapat terbentuk dari diri seseorang.

2.1.4. MOTIVASI

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan guna mencapai tujuan. Dalam organisasi sering terjadi kurangnya semangat dalam bekerja, masalah yang terjadi di luar kerja yang terbawa dalam kerja, hal ini yang membuat turunya kinerja karyawan dalam organisasi. Motivasi dapat menjadi semangat bagi karyawan dan dapat membantu karyawan dalam mencapai tujuan.

Motivasi menurut DuBrin (2015) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah usaha yang dikeluarkan seseorang untuk membantu orang lain dalam mencapai tujuan dan aktivitas yang dilakukan untuk mendorong seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Motivasi dapat membantu seseorang dalam menyelesaikan masalah dalam kerjanya, dengan motivasi yang baik dan positif juga akan membangun sebuah semangat untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, dengan motivasi yang positif juga dapat menularkan motivasi positif lain kepada karyawan lainnya.

Kemudian menurut Afandi (2018 : 23) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, memiliki semangat, dan mempunyai dorongan untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari kinerja yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Penelitian terdahulu menurut Desak, I Wayan, Ni Nyoman (2016) mengemukakan bahwa motivasi merupakan hal yang sangat penting karena dengan tingginya motivasi yang dimiliki seseorang maka akan dapat menimbulkan semangat kerja yang tinggi, hal ini akan mempengaruhi tingkat kinerja seorang karyawan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi sangat berpengaruh penting terhadap karyawan, dengan motivasi dapat membantu karyawan dalam mencapai tujuan bersama, dapat menyelesaikan permasalahan yang terjadi dalam pekerjaan, dan juga motivasi dapat membantu untuk tetap fokus dan berpikiran positif dalam menjalankan tugas dan kewajiban yang diberikan.

2.1.3.2. *Fungsi motivasi*

Motivasi sangat penting dalam sebuah organisasi khususnya terhadap kinerja karyawan, di mana motivasi merupakan pendorong bagi karyawan untuk terus memiliki tujuan untuk mencapai dan mewujudkan tujuan tersebut. Menurut Wahab (2015:131) mengemukakan bahwa ada beberapa fungsi motivasi:

1. Motivasi sebagai pendorong perbuatan
2. Motivasi sebagai penggerak perbuatan
3. Motivasi sebagai pengarah perbuatan

Menurut Sardiman (2018:25) mengemukakan bahwa ada 3 fungsi motivasi :

1. Mendorong manusia untuk berbuat

Motivasi dalam hal ini merupakan tindakan yang dilakukan karyawan untuk memiliki dorongan untuk mengerjakan pekerjaannya

2. Menentukan arah perbuatan

Yang dimaksud dengan menentukan arah perbuatan adalah karyawan memiliki tujuan yang hendak dicapai, dengan

demikian motivasi dapat memberikan arahan dan kegiatan yang harus di kerjakan dapat berjalan sesuai dengan tujuan

3. Menyeleksi perbuatan

Yang dimaksud dengan menyeleksi perbuatan adalah menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dilakukan dan dikerjakan yang tepat guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang kurang bermanfaat bagi pencapaian tujuan tersebut.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa fungsi motivasi sebagai pendorong karyawan untuk mencapai prestasi. Seorang karyawan yang memiliki motivasi akan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas yang diberikan dari pada karyawan yang tidak memiliki motivasi sebagai tujuan dalam hidupnya.

2.1.3.3. *Indikator Motivasi*

Motivasi sering kali digunakan untuk membantu karyawan untuk tetap semangat dalam mencapai tujuan bersama, menurut George dan Jones (dalam Dharmayanti 2015) mengemukakan bahwa ada 3 indikator motivasi kerja:

1. Arah perilaku

Yaitu kemampuan karyawan yang memilih untuk paham akan pilihannya dalam mengambil pekerjaan yang dipilih, dengan perilaku yang baik akan menunjukkan bahwa karyawan tersebut termotivasi dalam bekerja

2. Tingkat usaha

Yaitu melihat seberapa besar usaha karyawan dalam bekerja di bidang yang dipilihnya, motivasi dapat membantu karyawan untuk mau bekerja keras untuk perusahaan dengan senang hati.

3. Tingkat kegigihan

Yaitu mengacu pada perilaku karyawan yang tetap ingin bekerja walaupun dalam bekerja memiliki yang namanya masalah, rintangan, dan halangan, kegigihan yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi juga.

Menurut Mc Clelland dalam Hasibuan (2016:95) mengemukakan bahwa motivasi kerja karyawan tercipta karena adanya tindakan akan perilaku seseorang untuk mencapai tujuan tertentu, dari faktor di atas dapat terciptanya indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja :

1. Kebutuhan untuk berprestasi
 - a. Adanya tanggung jawab pribadi dalam pengambilan keputusan
 - b. Antusias perprestasi tinggi
 - c. Konsisten untuk mengerjakan tugas dengan keputusan yang telah disepakati
2. Kebutuhan untuk berafiliasi
 - a. Adanya keinginan untuk bekerja dengan rang lain
 - b. Keinginan megambil risiko
 - c. Keinginan bekerja lebih baik dari orang lain
3. Kebutuhan untuk berkuasa
 - a. Komunikasi kepada sesama karyawan
 - b. Menjadi pemimpin terhadap bawahannya
 - c. Memiliki kerja sama antar karyawan

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa indikator motivasi dapat mempengaruhi kehidupan dan sifat karyawan, dengan adanya banyak tunjangan yang diberikan maka dapat menciptakan semangat dan membantu karyawan untuk termotivasi dalam bekerja yang dapat membuat perusahaan menjadi maju dan menyelesaikan tujuan bersama.

2.1.3.4. *Faktor-faktor Motivasi*

Motivasi adalah serangkaian usaha yang membuat karyawan itu mau untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuannya, dengan adanya motivasi dapat membentuk pola pikir karyawan, Menurut Saydam dan Kadarisman dalam (Erri dan Fajrin, 2018) mengemukakan bahwa ada 2 faktor yang terdapat dalam motivasi:

1. Faktor intern: yaitu terdapat dalam diri karyawan itu sendiri, dengan contoh karyawan dapat terlihat sering resah dalam bekerja
2. Faktor ekstern: yaitu berasal dari luar karyawan yang dapat mempengaruhi motivasi, faktor lingkungan dalam bekerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang bekerja dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Menurut Sutrisno (2015:116) mengemukakan bahwa ada 2 faktor yang dapat di bedakan dari motivasi yaitu faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan, adapun faktor sebagai berikut:

1. Faktor intern:
 - a. Keinginan untuk tetap hidup
 - b. Keinginan untuk dapat memiliki
 - c. Keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan
 - d. Keinginan untuk dapat memperoleh pengakuan
 - e. Keinginan untuk berkuasa
2. Faktor ekstern:
 - a. Kondisi lingkungan kerja
 - b. Kompensasi yang memadai
 - c. Supervisi yang baik
 - d. Status dan tanggung jawab
 - e. Peraturan yang fleksibel

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor motivasi dapat membantu seseorang untuk memiliki semangat menjalani hidup karena sesuatu hal, seperti karyawan memiliki motivasi kerja untuk bisa menghidupi kebutuhan sehari-hari, dari situ perilaku karyawan dapat terbentuk secara biologis maupun psikologis yang mendorong karyawan untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

2.1.3.5. *Jenis-jenis Motivasi*

Motivasi tak selamanya berupa positif terkadang ada motivasi yang bertujuan negatif, hal ini yang dilakukan oleh peneliti untuk meneliti jenis-jenis motivasi yang terdapat diri seseorang terutama dalam diri karyawan. Menurut Winardi (2016:5) mengemukakan bahwa motivasi memiliki 2 jenis yang bersifat positif dan negatif, yakni:

1. Motivasi Positif

Motivasi positif sering digunakan orang untuk mengurangi rasa cemas dan motivasi positif dapat diartikan sebagai pendekatan wortel (*the carrot approach*) yaitu di mana seseorang ketika ditawari sesuatu yang memiliki nilai seperti bonus berupa uang, pujian, atau jabatan jika kinerjanya memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi.

2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif biasanya disebut sebagai pendekatan tongkat pemukul (*the stick Approach*) di mana karyawan yang memiliki kinerja yang tidak memenuhi standar akan mendapatkan hukuman seperti di PHK, dapat teguran, ancaman diturunkan dari pangkatnya, dengan tujuan untuk membuka pemikiran karyawan dalam membangun semangat kinerja.

Menurut Malayu S.P hasibuhan (2016:152) mengemukakan bahwa ada 2 jenis motivasi yang ada dalam jenis-jenis motivasi:

1. Motivasi Positif (intensif positif)

Motivasi positif pimpinan memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada karyawan yang berprestasi di atas prestasi standar, dengan adanya hadiah akan membantu meningkatkan semangat kerja karyawan

2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif seperti pimpinan memotivasi dengan memberikan hukuman untuk karyawan jika prestasinya di bawah standar yang telah ditentukan, dengan motivasi negatif akan membuat semangat kepada karyawan dalam jangka waktu pendek karena takut dihukum.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki dua jenis yaitu motivasi positif dan motivasi negatif, motivasi yang benar dilakukan ketika manajer atau ketua organisasi mengamati dan mencari motivasi yang dibutuhkan karyawan agar bisa bekerja dengan baik dan nyaman, dalam praktek kedua jenis motivasi ini harus dilakukan dengan seimbang dan tepat agar dapat meningkatkan semangat kinerja karyawan.

2.1.4. KINERJA KARYAWAN

2.1.4.1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah tindakan dari hasil kerja karyawan. Dalam organisasi tidak lepas dari kinerja karyawan, kinerja yang baik sangat berpengaruh terhadap organisasi dan berdampak terhadap perusahaan, kinerja menjadi salah satu hal yang patut diperhatikan oleh setiap karyawan, dengan kinerja yang baik, maka karyawan tersebut dapat

menyelesaikan berbagai tugas dengan baik juga, dan dengan kinerja yang baik dapat membantu karyawan dalam mencapai peningkatan jabatan, mendapat bonus dari hasil kerja, dan masih banyak lagi.

Kinerja menurut Sutrisno (2016:151) mengemukakan bahwa kinerja adalah sebagai hasil yang telah di capai seseorang dari kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja yang telah diselesaikan dengan sebaik-baiknya. Karyawan dapat bekerja dengan baik apabila memiliki kinerja yang tinggi, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik pula.

Kinerja menurut Susanti dan Palupi (2016) mengemukakan bahwa keberhasilan suatu perusahaan untuk dapat mencapai tujuan tidak hanya bergantung dari sarana dan prasarana yang ada, tetapi dengan bantuan kinerja karyawan yang dapat mencapai keberhasilan.

Penelitian terdahulu menurut Lydia dan Eddy (2017) mengemukakan bahwa pekerjaan akan berjalan dengan baik ketika perusahaan memberikan intensif untuk karyawan, dengan intensif akan membuat karyawan termotivasi dan lebih semangat untuk mengerjakan tugas yang diberikan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja sangat berpengaruh terhadap karyawan, kinerja akan menuntun karyawan untuk lebih baik dalam bekerja, kinerja menjadi alat ukur untuk mengetahui seberapa baik dan profesional karyawan itu bekerja, menyelesaikan tugas yang diberikan dan kinerja dapat menuntun karyawan menjadi pribadi yang lebih baik lagi dalam menanggapi suatu masalah.

2.1.4.2. *Faktor-faktor kinerja*

Dalam kinerja tak lepas dari pemicu adanya dorongan karyawan dalam bekerja, hal ini yang membuat peneliti untuk meneliti tentang faktor-daktor dalam kinerja, menurut Wibowo (2016:74)

mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan untuk suatu organisasi yang memiliki kinerja yang baik:

1. Pertanyaan mengenai maksud dan nilai-nilai

Pertanyaan mengenai apa hal dan keinginan yang harus dicapai, dan sistem nilai yang menyangkut tentang perilaku yang diharapkan dalam mencapai maksud tersebut.

2. Manajemen strategis

Mengidentifikasi manajemen strategis merupakan serangkaian keputusan dan tindakan yang dapat berakibat dalam formulasi atau implementasi strategi yang digunakan untuk mencapai tujuan bersama.

3. Manajemen sumber daya manusia

Sumber daya manusia digunakan untuk mengembangkan organisasi pembelajaran, menggunakan sepenuhnya kemampuan dan ketrampilan, dan dapat melakukan penilaian terhadap seluruh staf, dengan melakukan harmonis kriteria, peraturan bagi semua staf, menggunakan tes dan seleksi staf.

4. Kerja sama

Pengembangan yang paling penting yaitu adalah inisiatif yang berguna untuk kebutuhan atas kerja sama yang lebih baik dengan menggunakan tim multi fungsional, multi disiplin, dan yang paling penting untuk membentuk organisasi lainnya

Menurut Armstrong dan Baron (2016:84) mengemukakan bahwa pendapat lain tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. *Personal factors*: ditunjukkan dari kualitas dorongan, kompetensi, motivasi, ketrampilan, dan komitmen individu
2. *Leadership factor*: ditentukan oleh kualitas dorongan, dukungan dan bimbingan yang diberikan manajer dan team leader

3. *Team factor*: ditunjukkan oleh kualitas dan dukungan yang diberikan oleh rekan kerja
4. *System factor*: ditunjukkan untuk mengenal sistem kerja dan fasilitas yang diberikan oleh organisasi
5. *Contextual/situasional*: ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan yang diberikan oleh organisasi

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja sangat berpengaruh terhadap karyawan, dengan adanya kinerja, karyawan dapat mengetahui kemampuan dan keinginan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, dan juga kinerja dapat dibangun dari motivasi yang baik, agar kinerja dapat berjalan sesuai dengan rencana, dan dapat membantu karyawan dalam fokus ke pekerjaan.

2.1.4.3. *Indikator kinerja*

Dalam bekerja pasti setiap karyawan selalu mempunyai penilaiannya masing-masing, penilaian ini mampu membuat karyawan untuk terus introspeksi diri dan berkembang, menurut Mangkunegara (2015:68) mengemukakan bahwa ada dimensi dan indikator dari kinerja karyawan:

1. Kualitas kerja :
 - a. Ketetapan hasil kerja
Ketetapan kerja merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan oleh hasil kerja karyawan
 - b. Ketelitian hasil kerja
Ketelitian diperlukan untuk melihat kinerja karyawan apakah mengerjakan pekerjaan dengan teliti, dan aktivitas ini dapat dilihat dari hasil kinerja karyawan itu sendiri
 - c. Kerapian

Kerapian diperlukan untuk mengukur karyawan untuk tetap rapi dalam bekerja.

2. Dimensi kuantitas kerja

a. Hasil kerja

Hasil kerja bertujuan untuk dapat melihat hasil kerja karyawan selama bekerja di perusahaan, hasil ini akan membantu karyawan untuk terus berkembang.

3. Dimensi kedisiplinan

a. Kehadiran

Kehadiran dapat digunakan untuk melihat karyawan rajin bekerja atau sering cuti kerja

b. Peraturan

Peraturan bertujuan untuk membuat karyawan untuk tetap seragam.

4. Dimensi ketepatan waktu

a. Waktu

Waktu berguna untuk melihat seberapa on-time dan rajin karyawan untuk mau bekerja dalam perusahaan

Menurut Widodo dalam Johanariah (2018) mengemukakan bahwa ada beberapa indikator karyawan yaitu:

1. Tujuan

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang

2. Standart

Standart merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

3. Umpan Balik

Umpan balik melaporkan kemajuan baik, kualitas maupun kuantitas dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standart

4. Alat dan Sarana

Alat dan saran merupakan sumber daya yang dapat digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan kesuksesan

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik

6. Motif

Motif merupakan alasan atau mendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu

7. Peluang

Kinerja dapat kesempatan atau peluang untuk menunjukkan prestasinya.

Berdasarkan uraian di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa indikator kinerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan adanya indikator ini dapat membantu karyawan menilai kinerja karyawan sehingga dapat menjadi pacuan dalam karyawan untuk lebih baik lagi

2.1.4.4. *Penilaian kinerja*

Perusahaan dalam mengamati karyawan perlu menggunakan penilaian, penilaian berguna untuk mencatat setiap tingkah laku untuk mengetahui seberapa baik karyawan itu bekerja, penilaian kinerja menurut chusminah SM, R.Ati Haryati (2019) mengemukakan bahwa ada beberapa tujuan penilaian kinerja:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama bekerja

2. Pemberian imbalan gaji berkala, gaji pokok dan intensif
3. Meningkatkan motivasi kerja dan etos kerja
4. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karir dan keputusan perencanaan sukses
5. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja serta membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja karyawan

Menurut Simanjuntak dikutip dalam Lijan Poltak Sinambela (2018:519) mengemukakan bahwa “evaluasi kinerja adalah suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas seseorang, sekelompok orang, unit-unit kerja dalam suatu organisasi, atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu”.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan adanya penilaian ini dapat melihat perkembangan karyawan selama bekerja dalam perusahaan dan organisasi tersebut. Dengan penilaian juga dapat membantu untuk memberikan sebuah penghargaan terhadap karyawan untuk menumbuh rasa semangat dalam bekerja agar karyawan lebih semangat menjalani pekerjaannya.

2.1.4.5. Metode untuk Menilai Kinerja

Penilaian kerja adalah penilaian hasil kerja yang dapat digunakan untuk memberikan informasi hasil kerja kepada karyawan secara individual. Menurut Kreitner dan Kinichi dalam Rozalie (2017:66) mengemukakan bahwa ada beberapa metode penilaian kinerja:

1. ada administrasi penggajian
2. identifikasi kekuatan dan kelemahan individu
3. mendokumentasi keputusan kepegawaian
4. penghargaan terhadap kinerja individu
5. adanya pengidentifikasi kinerja buruk
6. menetapkan keputusan promosi
7. mengevaluasi pencapaian tujuan
8. pemberhentian pegawai

Menurut Veithzal Rivai Zainal (2014:410) mengemukakan bahwa ada metode penilaian kinerja karyawan:

1. Posisi tawar

Digunakan untuk manajemen melakukan negosiasi sesuai dan rasional objek dengan serikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan karyawan.

2. Perbaikan kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, dan manajer dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Penyesuaian kompensasi

Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan dalam penyesuaian ganti rugi, peningkatan bonus atas dasar penilaian kinerja

4. Keputusan pengembangan

Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan pangkat.

5. Pelatihan dan pengembangan

Kinerja yang kurang baik mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan.

Dalam uraian di atas dapat disimpulkan bahwa metode penilaian kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap

karyawan, dengan penilaian ini akan membantu karyawan untuk melihat hasil kinerjanya baik individu maupun kelompok yang telah dihasilkan oleh karyawan itu sendiri untuk menjadi salah satu evaluasi diri dalam bekerja secara individu dan kelompok, dan penilaian kerja dapat membantu untuk menjadi pribadi yang lebih baik lagi dalam bekerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

adapun hasil dari penelitian terdahulu tentang loyalitas, *attitude* dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan:

no	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Lydia Gomes I dan Eddy Madiono Sutanto (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Loyalitas karyawan Terhadap kinerja Karyawan di CV hartono Flash Surabaya	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi • Loyalitas • Kinerja karyawan 	Analisis statistik deskriptif	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Hartono Flash Surabaya • Loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Hartono Flash Surabaya • Motivasi kerja dan Loyalitas karyawan berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Hartono Flash Surabaya
2	Ninin Dea Pritania (2017)	Pengaruh Knowledge management dan Skill serta <i>Attitude</i> terhadap Kinerja Karyawan pada P.T Bank Rakyat Indonesia	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Knowledge management</i> • <i>Skill</i> • <i>Attitude</i> 	Analisis regresi linear berganda	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Knowledge management</i> sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan P.T Bank Rakyat Indonesia (SKK BRI) Kota Samarinda • <i>Skill</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan P.T Bank Rakyat Indonesia (SKK BRI) Kota Samarinda

		(SKK BRI) Kota Samarinda			<ul style="list-style-type: none"> • <i>Attitude</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan P.T bank Rakyat Indonesia (SKK BRI) Kota Samarinda
3	Desak Ketut Ratna Dewi, I Wayan Suwendra, Ini Nyoman Yulianthini (2016)	Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat Pendidikan • Motivasi kerja • Kinerja karyawan 	Kuantitatif kausal	<ul style="list-style-type: none"> • Ada pengaruh positif dari tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Niaga Sejahtera Cabang Singaraja • Ada pengaruh positif dari tingkat pendidikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Sinar Niaga Sejahtera Cabang Singaraja • Ada pengaruh positif dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Niaga Cabang Singaraja • Ada pengaruh positif dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Niaga Sejahtera Cabang Singaraja
4	Allen Ayu Oktavianda, Mohammad Iqbal (2018)	Pengaruh Leader Member Exchange (LMX) dan Motivasi Kerja terhadap	<ul style="list-style-type: none"> • Leader Member Exchange (LMX) • Motivasi • Loyalitas 	Kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian penjelasan (explanatory research)	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Leader Member Exchange mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap Loyalitas Karyawan • Variabel Motivasi mempunyai pengaruh parsial dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan

		Loyalitas Karyawan			<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Leader Member Exchange dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel Loyalitas Karyawan apat diterima.
5	Rina Angesti Widi (2018)	Studi kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan berdampak pada Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi • Lingkungan kerja • Loyakitas karyawan • Kinerja Karyawan 	Analisi dengan menggunakan metode deskriptif	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan • Kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan • Lingkungan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan • Lingkungan kerja karyawan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan • Loyalitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan • Kompensasi dan lingkungan kerja karyawan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan • Kompensasi, lingkungan kerja karyawan dan loyalitas karyawan berprngaruh terhadap kinerja karyawan.
6	Lily Purwianti, Karen Tio (2017)	Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Behavioural Intentional</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas internet service • Kepuasan kustomer 	non-probabilitas metode purposive sampling	<ul style="list-style-type: none"> • e-service quality berpengaruh signifikan terhadap customer satisfaction terbukti

			<ul style="list-style-type: none"> • sikap terhadap situs web • citra merek • niat perilaku. 		<ul style="list-style-type: none"> • terbukti bahwa brand image berpengaruh terhadap kepuasan konsumen. • E-service quality berpengaruh signifikan terhadap <i>attitude</i> towards the website. • Customer satisfaction berpengaruh signifikan terhadap <i>attitude</i> towards the website. • Brand image berpengaruh signifikan terhadap behavioral intention • Customer satisfaction berpengaruh signifikan terhadap behavioral intention • <i>Attitude</i> towards the website berpengaruh signifikan terhadap behavioral intention.
7	Abdul Latief, Muhhamad Rizqi Zati, Siti Mariana (2018)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan pada Pusat Penelitian kelapa Sawit	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi • Motivasi • kinerja 	Kuantitatif dengan teknik non-probability	<ul style="list-style-type: none"> • motivasi berpengaruh secara positif terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan • kompensasi dan motivasi berpengaruh secara parsial (individu) berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan • variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan

					<ul style="list-style-type: none"> • kompensasi dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan pada Pusat Penelitian kelapa Sawit (PPKS)
8	Marini Zakiyatul Umi, ida Nurnida (2018)	Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja Karyawan PT, Mitra Solusi Telematika Jakarta	<ul style="list-style-type: none"> • Manajemen SDM, • Pelatihan • Kinerja 	Kuantitatif, Analisis regresi linear sederhana, Teknik random sampling	<ul style="list-style-type: none"> • Pelatihan dalam PT. MST secara keseluruhan masuk dalam kategori baik • Kinerja karyawan PT. MST secara keseluruhan masuk ke dalam kategori baik • Pengujian yang dilakukan penulis mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT MST terdapat pengaruh positif dan signifikan.

2.3 Pengembangan hipotesis

1. Hubungan antara Loyalitas dengan Kinerja Karyawan

Loyalitas adalah sifat dan tindakan karyawan yang bekerja tanpa paksaan, loyalitas tercipta karena ada rasa nyaman dalam bekerja, diberi kepercayaan, dan memiliki komitmen untuk setia terhadap perusahaan. Dengan pengertian tersebut ditemukan adanya beberapa unsur yaitu taat pada peraturan, tanggung jawab kepada perusahaan, kemauan untuk bekerja sama, hubungan antara pribadi, kesukaan terhadap pekerjaan. Kinerja karyawan adalah tindakan dari hasil kerja karyawan di mana setiap kegiatan yang dilakukan dikantor akan dicatat dan catatan tersebut yang menjadi

tolak ukur karyawan dalam bekerja, karyawan dapat mengetahui seberapa besar kinerja yang telah dilakukan selama bekerja. Dalam bekerja loyalitas sangat penting dalam diri kinerja karyawan, dengan adanya loyalitas karyawan dapat mencintai pekerjaannya dan dapat menumbuh kesetiaan terhadap perusahaan. Sebab loyalitas adalah sifat dan tindakan karyawan yang bekerja tanpa paksaan. Bekerja dengan sepenuh hati akan memberikan hasil yang berbeda bila dibandingkan dengan bekerja dengan tekanan. Menurut penelitian terdahulu oleh Allen Ayu dan Mohammad Igbal (2018) mengemukakan bahwa loyalitas karyawan akan lebih efektif apabila seorang manajer memiliki kualitas hubungan yang baik dengan karyawan, hubungan yang dekat antara manajer dengan karyawan dapat membantu karyawan termotivasi dalam bekerja untuk mencapai hasil yang maksimal, sehingga karyawan merasa royal terhadap perusahaan dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi loyalitas dalam diri karyawan semakin besar juga kesetiaan karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaan. Menurut penelitian terdahulu Lydia dan Eddy (2017) mengemukakan bahwa tanpa loyalitas maka sebuah organisasi tidak akan bekerja dengan baik. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa loyalitas sangat penting dalam kinerja karyawan, dengan adanya loyalitas, karyawan memiliki semangat dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas yang diberikan, dan juga loyalitas akan terjalin dengan baik ketika manajer atau atasan mampu mengayomi dan memberi contoh yang baik terhadap karyawannya.

H1= loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Hubungan antara *Attitude* dengan Kinerja Karyawan

Attitude adalah perbuatan dan tindakan berdasarkan pendirian dan keyakinan dari dalam diri. *Attitude* dapat

mencerminkan perbuatan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti menghargai waktu, menerima kritik dan saran, menghormati rekan kerja, berkomitmen terhadap rekan kerja, bersikap sopan membedakan urusan pribadi dan pekerjaan, memperhatikan penampilan. *Attitude* mempunyai peran sangat penting bagi kinerja karyawan, dengan adanya *attitude* yang baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan dan mempengaruhi lingkungan sekitar. Penelitian terdahulu menurut Ninin dan Pritania (2017) mengemukakan bahwa *attitude* mempengaruhi kinerja karyawan di mana karyawan memiliki sikap yang baik terhadap rekan kerja, atasan maupun bawahan akan menciptakan lingkungan yang nyaman dan hubungan yang baik di perusahaan, yang akan mempengaruhi dan berdampak kepada kinerja karyawan yang akan meningkat pula. Dan menurut penelitian terdahulu Lily dan Karen (2017) mengemukakan bahwa sikap mengarah kepada arah yang baik ataupun sebaliknya terhadap suatu objek yang cenderung muncul secara konsisten dan sikap cenderung konsisten daripada perilaku. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *attitude* dalam diri karyawan semakin besar pula rasa percaya yang didapat dari lingkungan sekitar seperti rekan kerja, senior, klien dan juga *attitude* yang dikeluarkan oleh karyawan dapat mempengaruhi lingkungan sekitar.

H2= *attitude* berpengaruh terhadap kinerja karyawan

3. Hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan

Motivasi adalah keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan guna mencapai tujuan. Motivasi yang baik dapat membantu mengoptimalkan kinerja guna menyelesaikan permasalahan yang terjadi di kantor. Motivasi memiliki beberapa aspek yaitu adanya kedisiplinan dari karyawan, kepercayaan diri, daya tahan akan

tekanan, tanggung jawab terhadap pekerjaan. Penelitian terdahulu menurut Desak, I Wayan, Ni Nyoman (2016) mengemukakan bahwa motivasi merupakan hal yang sangat penting karena dengan tingginya motivasi yang dimiliki seseorang maka akan dapat menimbulkan semangat kerja yang tinggi, hal ini akan mempengaruhi tingkat kinerja seorang karyawan. Menurut penelitian terdahulu Abdul, Rizqi, dan Siti (2018) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang membuat seseorang mau melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Dalam bekerja tak lepas dari berbagai masalah seperti masalah dalam bersosialisasi dengan kelompok dan rekan kerja, masalah yang ada di luar perusahaan terbawa hingga bekerja, masalah tentang tugas yang diberikan dan masih banyak lagi. adanya masalah tersebut dapat menghambat kinerja karyawan, motivasi dapat membantu karyawan untuk tetap profesional dalam menyelesaikan masalah di perusahaan. Dalam kinerja karyawan motivasi sangat besar pengaruhnya, dengan adanya motivasi kinerja karyawan dapat terarahkan, bekerja dengan profesional, dan dapat membantu karyawan dalam mencapai tujuan, motivasi pula dapat menjadi penyemangat kerja karyawan dengan memberikan kompensasi, bonus, akan menambah semangat karyawan dalam mencapai tujuan bersama.

H3= motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan