

## **BAB 2**

### **TINJAUAN LITERATUR**

#### **2.1 Motivasi Kerja**

##### **2.1.1 Pengertian Motivasi**

Motivasi adalah munculnya dorongan yang mempengaruhi psikologis diri seseorang baik secara internal maupun eksternal yang mengindikasikan terdapatnya kemauan, keutuhan, harapan, penghargaan, dan penghormatan Herawati dan Ermawati (2020). Menurut Hasibuan (2018), motivasi merupakan dorongan yang muncul sebagai daya penggerak kemauan kerja seseorang sebab setiap motivasi memiliki tujuan yang ingin dicapai. Motivasi kerja adalah aspek yang sangat penting dalam produktivitas atau performa yang dilakukan karyawan. Agar memastikan kemauan dan kemampuan dari karyawan maka tentu saja organisasi dan perusahaan harus bisa memotivasi karyawannya. Menurut Royne, dkk (2018), seseorang akan lebih termotivasi dengan metode yang digunakan pada orang lain untuk mendesak sikap mereka daripada yang lain.

Motivasi kerja merupakan sebuah dorongan yang muncul dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk mengetahui tindakan seseorang demi tercapainya tujuan bersama.

##### **2.1.2 Jenis Motivasi**

###### **2.1.2.1 Motivasi Intrinsik**

Motivasi Intrinsik merupakan motivasi yang mendorong seseorang dari dalam diri individu tersebut untuk mencapai tujuannya atau prestasi mereka. Dari hal ini dapat dikatakan bahwa motivasi intrinsik ini berasal dari dalam diri individu tanpa adanya dorongan atau faktor yang berasal dari luar diri. Motivasi Intrinsik ini timbul karena keinginan dari diri sendiri secara alamiah dalam mencapai tujuan pribadi Nawawi dalam Triadi dkk (2019).

### 2.1.2.2 Motivasi Ekstrinsik

Motivasi Ekstrinsik adalah ketika keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu datang dari tempat lain selain dirinya sendiri. Segala sesuatu yang berasal dari luar pekerja untuk dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal merupakan penggerak dari motivasi ekstrinsik Nawawi dalam Triadi,dkk (2019). Dapat dikatakan bahwa motivasi berasal dari luar diri yang menentukan tindakan seseorang dalam hidupnya. Pengertian tersebut biasa dikenal dengan teori *hygiene factor*.

### 2.1.3 Faktor Motivasi

Faktor motivasi kerja dibagi menjadi faktor intern dan faktor ekstern Herawati dan Ermawati (2020). Faktor tersebut adalah:

1. Faktor Intern
  - a. Keinginan hidup
  - b. Keinginan memiliki
  - c. Keinginan mendapatkan penghargaan
  - d. Keinginan mendapatkan pengakuan
  - e. Keinginan berkuasa
2. Faktor ekstern
  - a. *Work environment*
  - b. Kompensasi
  - c. Supervisi yang baik
  - d. Jaminan pekerjaan
  - e. Status dan tanggung jawab
  - f. Peraturan yang sesuai

### 2.1.4 Indikator Motivasi

Indikator motivasi yang dinyatakan menurut Ayu dan Budi (2019) adalah:

1. Penghargaan (*Achievement*)
2. Pengakuan (*Recognition*)

3. Bekerja sendiri (*Work it self*)
4. Tanggung Jawab (*Responsibility*)
5. Kemajuan (*Advancement*)

## **2.2 Kesetiaan Karyawan**

### **2.2.1 Pengertian Kesetiaan**

Loyalitas pekerja bisa terlihat dari bagaimana mereka melakukan tugasnya dengan baik dan maksimal , tanpa bermain-main.

Sikap ini merupakan aspek kesenangan di tempat kerja, kesediaan bekerja dalam waktu panjang. Loyalitas juga dapat dikatakan sebagai kesetiaan karyawan dalam bekerja disuatu perusahaan, menurut Arnanda dkk (2022). Dapat disimpulkan bahwa loyalitas didefinisikan sebagai komitmen pribadi seorang karyawan untuk sebuah perusahaan.

### **2.2.2 Aspek yang mempengaruhi kesetiaan**

Menurut Saydam dalam Pitoy dkk (2020) menyatakan aspek-aspek yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja karyawan sebagai berikut:

1. Tanggung jawab
2. Pengabdian
3. Ketaatan
4. Kejujuran

### **2.2.3 Indikator Kesetiaan Karyawan**

Berdasarkan Utami (2020), Kesetiaan karyawan dapat diukur dengan 4 indikator yaitu :

1. Komitmen
2. Motivasi
3. Rasa Memiliki
4. Pengembangan Karir

## 2.3 Performa Kerja

### 2.3.1 Pengertian Performa Kerja

Performa kerja dapat diartikan sebagai kinerja. Menurut Ansory (2018), performa merupakan hasil usaha bersama atau individu yang digapai dengan kemampuan berbagai situasi. Menurut Busro (2018) menyatakan bahwa “kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi”. Widjaja (2021) mengatakan bahwa karyawan yang memiliki kinerja sesuai dengan standar atau bahkan melebihinya dapat diberikan penghargaan atau sebaliknya. Performa kerja merupakan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan berbagai tugas yang berhubungan dengan tanggung jawab pekerjaannya. Karyawan yang bekerja dengan baik di tempat kerja dapat bermanfaat bagi perusahaan. Karyawan yang bekerja dengan baik di tempat kerja dapat membantu perusahaan menjadi lebih produktif. Manajer pada perusahaan menggunakan performa kerja sebagai kriteria utama untuk mengevaluasi dan mengklasifikasikan pekerjaan karyawan. Peringkat pekerjaan ini merupakan ringkasan pekerjaan setiap karyawan yang digunakan untuk mengidentifikasi karyawan terbaik, menetapkan gaji dan bonus, serta sebagai pertimbangan manajer dalam mengevaluasi apakah kontrak kerja karyawan perlu diperpanjang atau dihentikan.

Menurut Wilandari dkk (2021), Penilaian kerja tentunya memiliki tujuan yang berupa:

1. Mengetahui prestasi yang telah dicapai karyawan perusahaan selama ini.
2. Pemberian gaji yang sesuai seperti kenaikan atas kinerja.
3. Meningkatkan tanggung jawab dari karyawan.
4. Pembeda antar karyawan.
5. Meningkatkan etos kerja
6. Menjalinkan hubungan yang kuat karyawan dengan atasan.

Dapat ditarik dari definisi diatas bahwa performa merupakan hasil dari kemampuan individu dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada dirinya.

### **2.3.2 Indikator Performa Kerja**

Sunanda (2020) mengategorikan performa kerja menjadi tiga indikator :

a. Performa tugas:

Performa kerja karyawan ditunjukkan dari pekerjaan yang diselesaikan tepat waktu, dan dengan kemampuan terbaiknya.

b. Performa kontekstual:

Performa kerja pegawai ditunjukkan dari tujuan yang ingin dicapai dan profesionalisme karyawan dalam tempat bekerja dapat menjadi indikator kinerja karyawan.

c. Performa adaptif:

Performa kerja karyawan dapat diukur dari seberapa baik mereka beradaptasi dengan lingkungan kerjanya.

### **2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Performa Kerja**

Performa kerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Berikut ini beberapa penjelasan tentang faktor tersebut, Karisma (2020):

1. Kemampuan dan Keahlian

Seorang karyawan diharapkan mempunyai kemampuan dan keahlian yang berguna bagi perusahaan. Kemampuan yang dimaksud adalah pengetahuan yang luas di suatu bidang tertentu yang berhubungan dengan pekerjaan yang ia lakukan. Sementara itu, keahlian merupakan skill dasar yang dimiliki oleh karyawan. Skill tersebut nantinya akan terus diasah dari training yang dilakukan dan diaplikasikan saat adanya masalah terjadi di bidang pekerjaan karyawan tersebut. Semakin banyak pengetahuan dan skill yang dimiliki karyawan, potensi karyawan dalam memaksimalkan performa kerja juga sangat besar.

2. Kepribadian Karyawan

Karakter dan sifat karyawan mempunyai pengaruh terbesar, karena itu merupakan sifat dasar seseorang yang memiliki kesadaran dalam melakukan sesuatu. Karyawan dengan kepribadian baik, cerdas, cepat tanggap dan

memiliki kemauan untuk terus belajar, tentunya akan terus bertumbuh dengan pesat, yang nantinya dapat dipromosikan atau naik jabatan di perusahaan. Dengan demikian, perusahaan dapat mencapai visi, misi dan tujuan lebih cepat.

### 3. Motivasi Kerja

Motivasi sangat penting dalam keberlangsungan pekerjaan karyawan di perusahaan. Motivasi yang dimaksud bisa berupa kata-kata penyemangat yang menyambut karyawan di pintu depan, bonus di gaji perbulan, dan pujian yang diberikan oleh atasan atas prestasi yang sudah diraih dengan baik oleh karyawan.

### 4. Lingkungan Kerja

Kondisi tempat yang disediakan oleh perusahaan menentukan performa kerja karyawan. Lingkungan kerja harus bersih, nyaman, dan mendukung karyawan. Yang termasuk dalam lingkungan kerja tidak hanya tempat kerja, namun juga toilet, tempat parkir, ruang ibadah, mess dan juga perlengkapan dan peralatan yang terdapat di perusahaan.

### 5. Komunikasi

Komunikasi yang terjalin dari satu karyawan kepada karyawan lainnya sangat berpengaruh dalam lingkungan kerja karena komunikasi akan menimbulkan suatu hubungan antara beberapa pihak. Komunikasi ini diharapkan untuk meminimalisir kesalahpahaman karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dari kecilnya kesalahpahaman yang terjadi, maka tentunya performa kerja dari karyawan akan meningkat. . Komunikasi baik yang terjalin antar karyawan akan menimbulkan lingkungan kerja yang baik juga.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul	Peneliti	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Motivasi Kerja, Loyalitas	Priharti (2019)	Tujuan penelitian ini adalah untuk	Metode penelitian adalah metode	Motivasi kerja, loyalitas kerja, dan

	dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Arisma Indonesia Merdeka		mengetahui peranan dari motivasi, loyalitas, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Arisma Indonesia Merdeka	kuantitatif dengan populasi 43 karyawan	lingkungan kerja positif terhadap kinerja karyawan
2	Pengaruh Motivasi dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan	Arnanda, dkk (2022)	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan loyalitas terhadap kinerja karyawan	Metode menggunakan metode kuantitatif dengan bantuan SPSS pada 60 karyawan	Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi dan loyalitas secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Loyalitas	Nugroho (2018)	Untuk menganalisis pengaruh dari gaya kepemimpinan,	Penelitian ini menggunakan 40 sampel dengan penyebaran	Hasil penelitian adalah gaya kepemimpinan tidak berpengaruh

	terhadap Kinerja Karyawan		motivasi, dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan	n kuesioner	uh terhadap kinerja sedangkan motivasi dan loyalitas kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan
4	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Produksi PT. Tae Jong Indonesia	Herawati & Ernawati (2020)	Untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan motivasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan produksi PT. Tae Jong Indonesia	Metode penelitian adalah penelitian eksplanatif dengan pendekatan kuantitatif sebanyak 30 sampel	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
5	Pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik	Triadi (2019)	Untuk melakukan analisis pengaruh motivasi	Metode yang digunakan adalah metode	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa



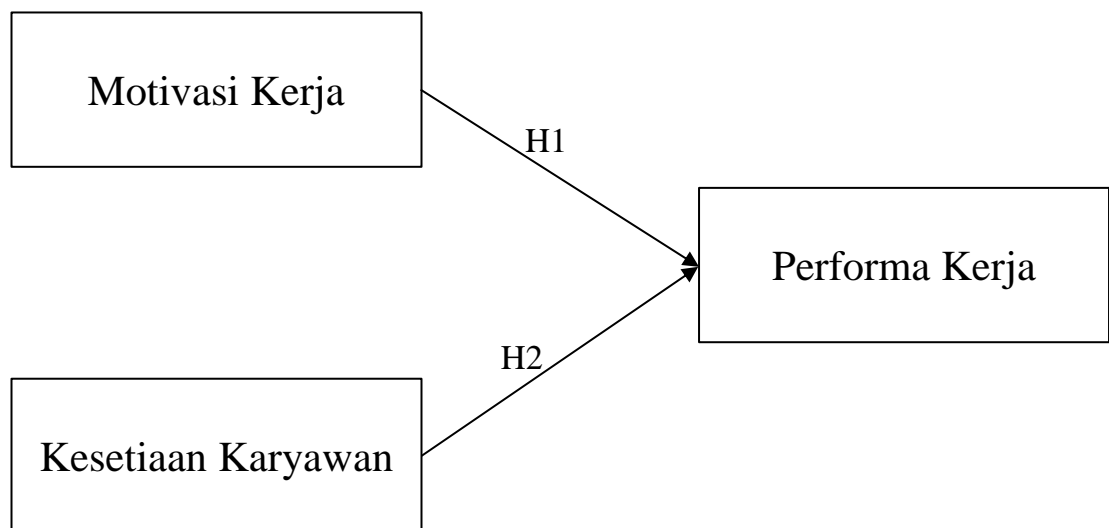
	terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh komitmen organisasi		intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai mediasi	sensus sebanyak 142 orang dengan analisis jalur	motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
6	Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel pemoderasi	Adipradana (2021)	Menganalisis efek dari disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel pemoderasi	Pengumpulan data menggunakan metode kuantitatif terhadap 85 responden	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik dimediasi oleh kepuasan kerja atau tidaknya
7	Dampak mediasi loyalitas kerja pada lingkungan, motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	Sholihin (2021)	Menganalisis dampak lingkungan kerja, motivasi karyawan, kompensasi perusahaan, dan kepuasan kerja terhadap	Pengumpulan data dengan data primer dan sekunder dengan sampel 50 karyawan.	Hasil analisis membuktikan bahwa loyalitas mampu menjadi mediasi untuk menghasilkan pengaruh positif dari lingkungan

			kinerja karyawan melalui loyalitas kerja sebagai mediasi		n ,motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
8	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai mediasi	Baihaqi (2019)	Mengetahui besarnya pengaruh motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen sebagai moderasi secara parsial dan simultan	Data menggunakan bantuan program SPSS dengan jumlah sampel sebanyak 100 orang	Kinerja dan motivasi dikategorikan baik serta ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi komitmen terhadap performa karyawan baik parsial dan simultan
9	Pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja, dan pemberian kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan	Utami (2020)	Mengetahui pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja dan kompensasi terhadap loyalitas	Metode penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS dengan data responden sebanyak 62 responden	Pengembangan karir, motivasi kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan

10	Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado	Potu (2021)	Memahami motivasi internal dan eksternal di perusahaan terhadap kinerja karyawan.	Metode penelitian yang dilakukan adalah kuantitatif dengan penelitian asosiatif dengan sampel 70 partisipan.	Bahwa motivasi internal dan eksternal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial
----	---	-------------	---	--	--

## 2.5 Kerangka Berpikir dan Hipotesis

Motivasi kerja dan Kesetiaan memiliki hubungan terkait dengan performa kerja. Motivasi kerja ini bisa berupa motivasi intrinsik dan juga motivasi ekstrinsik. Pertama motivasi memiliki pengaruh terhadap performa kerja karena dengan adanya motivasi baik intrinsik maupun ekstrinsik maka karyawan pun akan nyaman dalam bekerja. Kedua adalah kesetiaan karyawan memiliki pengaruh terhadap performa kerja. Semakin setia karyawan dalam bekerja maka karyawan tersebut pun lebih mengerti cara bekerja di perusahaan sehingga menikmati pekerjaannya dan memiliki performa yang baik.



### **Hipotesis dari penelitian ini adalah:**

Hipotesis dibawah ini adalah jawaban sementara dari rumusan masalah. Hipotesis akan membawa kepada kesimpulan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mahaputra Adiprana dan Andriyani (2021), ditemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja baik dipengaruhi variabel mediasi kepuasan kerja maupun tidak. Selain itu penelitian terdahulu yang diteliti oleh Priharti dan Nefridiany (2019), ditemukan hasil bahwa pengaruh motivasi kerja, loyalitas dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Arisma Indonesia Merdeka.

Pada hipotesis 1, peneliti akan membawa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap performa kerja. Sehingga akan memuat hipotesis sebagai berikut:

H1: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Performa Kerja

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arief Teguh Nugroho (2018), hasil penelitian mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi motivasi dan loyalitas memiliki pengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

Pada hipotesis 2, peneliti akan membawa kesetiaan karyawan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap performa kerja. Sehingga akan memuat hipotesis sebagai berikut:

H2: Kesetiaan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Performa Kerja