

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Banyak yang menyebut motivasi ini sebagai dorongan dalam hal ini akan digunakan sebagai istilah motivasi. Motivasi berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan, dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan yang berlangsung secara sadar (Bangun, 2019). Motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai kepuasan diri.

Menurut Hafidzi (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi sangat penting sebab dengan adanya motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Sunyoto, 2018).

Berdasarkan teori diatas bisa ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah upaya dorongan yang timbul berasal dari diri sendiri untuk melakukan pekerjaan serta menyalurkan semua keahlian yang dimiliki agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Bila seseorang karyawan memiliki motivasi yang tinggi, maka mereka akan melakukan pekerjaan tersebut dengan sebaik mungkin, begitu sebaliknya jika

seorang karyawan tidak memiliki motivasi pada pekerjaan maka tidak ada hal-hal baru yang mampu dilakukan demi tercapainya target perusahaan.

2.1.1.1 Tujuan Motivasi Kerja

Hasibuan (2018), tujuan dari motivasi kerja antara lain :

1. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
2. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
3. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
4. Meningkatkan taraf kesejahteraan karyawan
5. Membangun suasana dan hubungan kerja yang baik
6. Meningkatkan moral serta kepuasan kinerja karyawan
7. Mengefektifkan pengadaan karyawan
8. Mempertahankan kestabilan karyawan

2.1.1.2 Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Hasibuan (2018), ada dua macam jenis motivasi kerja antara lain :

1. Motivasi Positif (*insentif positif*)

Motivasi positif yang dimaksud adalah seorang pemimpin memotivasi karyawannya dengan cara memberikan apresiasi berupa hadiah kepada karyawan yang berprestasi didalam suatu perusahaan atas apa yang telah dicapai. Dengan menggunakan motivasi ini, semangat kerja karyawan akan meningkat sebab manusia akan senang jika diberikan hal-hal yang baik.

2. Motivasi Negatif (*insentif negative*)

Motivasi negative yang dimaksud adalah seorang pemimpin memotivasi karyawannya dengan cara standar akan mendapatkan hukuman. Dengan menggunakan motivasi ini semangat kerja karyawan untuk jangka pendek akan meningkat karena karyawan takut akan dihukum namun untuk jangka panjang bisa saja berakibat kurang baik.

2.1.1.3 Teori Motivasi Kerja

Teori motivasi kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli mendasarkan kepada faktor kebutuhan dan kepuasan karyawan sehingga mereka mau melaksanakan aktivitasnya, teori ini mencoba memahami kebutuhan apa yang dapat memuaskan dan mendorong semangat kerja para karyawan.

Sunyoto (2019) Teori ini menyatakan bahwasanya seorang karyawan mempunyai energi potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi, serta peluang yang ada. McClelland meneliti ada tiga jenis kebutuhan, antara lain :

1. Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*)

Kebutuhan akan prestasi merupakan suatu dorongan untuk berprestasi dan bertekad untuk sukses, ciri-ciri karyawan yang memiliki orientasi tinggi diantaranya bersedia mendapatkan resiko, harapan untuk menerima umpan balik tentang kinerja mereka, dan keinginan menerima tanggung jawab atas pemecahan masalah.

Need for achievement merupakan motivasi untuk berprestasi, oleh karena itu karyawan akan terus berusaha mencapai suatu prestasi setinggi-tingginya, pencapaian tujuan yang bersifat realistis namun menantang dan kemajuan terhadap pekerjaan. Karyawan perlu menerima umpan balik dari lingkungan kerja sebagai bentuk pengakuan terhadap prestasi yang telah didapatkan.

2. Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*)

Kebutuhan akan kekuasaan merupakan suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain, McClelland mengemukakan bahwa kebutuhan akan kepuasan sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan.

Need for power merupakan motivasi terhadap kekuasaan, karyawan mempunyai motivasi yang sangat berpengaruh terhadap lingkungannya, memiliki karakter yang sangat kuat untuk menjadi seorang pemimpin serta memiliki ide-ide untuk menang.

3. Kebutuhan akan berkelompok pertemanan atau persahabatan (*need for affiliation*)

Kebutuhan akan afiliasi merupakan suatu hubungan yang menciptakan suasana yang ramah dan akrab suatu individu menginginkan suatu hubungan yang erat, kooperatif, dan penuh dengan sikap kekeluargaan. Karyawan yang mempunyai kebutuhan afiliasi tinggi akan berhasil dalam pekerjaannya yang mungkin memerlukan interaksi sosial yang tinggi. McClelland mengemukakan kebanyakan orang yang memiliki

karakteristik tersebut akan mempengaruhi perilaku sesama karyawan didalam bekerja untuk mengelola suatu perusahaan.

McClelland juga mengemukakan bahwa individu mempunyai cadangan tenaga potensial, bagaimana tenaga ini dilepas dan dikembangkan tergantung oleh kekuatan atau dorongan motivasi yang diterima. Teori ini memfokuskan pada tiga keutuhan yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan akan afiliasi.

2.1.2 Semangat Kerja

2.1.2.1 Pengertian Semangat Kerja

Definisi semangat kerja adalah kondisi dimana seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan lebih baik dan lebih cepat didalam perusahaan, semangat kerja juga merupakan sikap dari individu atau kelompok terhadap kesukarelaannya untuk bekerja sama agar dapat mencurahkan kemampuan secara menyeluruh (Nitisemito, 2019).

Menurut Sastrohadiwiryono (2019) dan Gusti (2019) mendeskripsikan bahwa semangat kerja sebagai suatu kondisi rohaniah, perilaku tenaga kerja yang menimbulkan kesenangan yang sangat dalam pada diri tenaga kerja itu sendiri untuk bekerja dengan giat dan konsekuensi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Dalam pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa semangat kerja sebenarnya perasaan terhadap diri seorang didalam kehidupan sebagai pegawai disuatu perusahaan, semangat kerja pegawai memadukan semua perasaan mental

emosional tentang kepercayaan dan sikap yang harus dipegang oleh individu mengenai pekerjaannya.

2.1.2.2 Indikator Semangat kerja

Indikator semangat kerja adalah sebuah kondisi yang sangat penting oleh setiap perusahaan. Untuk mengetahui tinggi rendahnya semangat kerja dari para karyawan maka dapat dilihat dari ciri-ciri yang terlibat dalam sikap kerja sehari-hari. Indikator semangat kerja dikemukakan oleh Nitisemito (2018) antara lain :

1. Produktivitas karyawan.

Seorang karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi akan cenderung melaksanakan tugasnya dengan tepat waktu, tidak menunda pekerjaan dengan sengaja, dan juga mempercepat pekerjaannya.

2. Tingkat absensi.

Rendahnya tingkat absensi adalah salah satu meningkatnya semangat kerja dari seorang karyawan, dikarenakan presentase absensi semua karyawan rendah.

3. Tingkat perpindahan karyawan.

Keluar masuknya karyawan yang meningkat dikarenakan ketidaknyamanan dalam pekerjaan mereka, sehingga mereka berusaha mencari pekerjaan yang sesuai dengan keahlian mereka.

2.1.2.3 Cara Meningkatkan Semangat Kerja

Daryanto (2018), cara meningkatkan semangat kerja, antara lain :

1. Gaji atau upah yang cukup, cukup dalam arti jumlah uang yang dibayarkan oleh perusahaan sama dengan pekerjaan yang dilakukan.
2. Fasilitas yang memadai, setiap perusahaan harus menyediakan fasilitas yang lengkap bagi karyawan. Fasilitas tersebut dapat berupa tempat ibadah, kantin, alat kantor, poliklinik kesehatan, dan lainnnya.
3. Memperhatikan rasa aman untuk masa depan, dalam suatu perusahaan pasti melaksanakan program pensiun bagi karyawan dengan berbagai variasi cara ini bahwa disamping menyisihkan sebagian dari keuntungan perusahaan, gaji karyawan akan dipotong sebagai jaminan hari tua.
4. Menciptakan suasana santai, memberikan suasana yang santai bagi karyawan yang dimaksudkan agar karyawan tidak mengalami kebosanan dalam melakukan pekerjaannya setiap hari.

2.1.2.4 Dampak Semangat Kerja

Kaswan (2018) dampak dari semangat kerja, antara lain :

1. Kepuasan pelanggan.
2. Kualitas yang meningkat.
3. Meningkatnya produktivitas.
4. Meningkatkan keuntungan.
5. Keamanan kerja yang meningkat.

2.1.3 Loyalitas Kerja

2.1.3.1 Pengertian Loyalitas Kerja

Loyalitas berasal dari kata loyal yang memiliki arti setia atau patuh. Loyalitas berarti mengikuti dengan rasa patuh dan setia terhadap seseorang atau peraturan. Istilah loyalitas ini sering didefinisikan bahwa seseorang akan disebut loyal jika mengikuti semua yang diperintahkan (Budiman, 2017).

Menurut Saydam (2019) Loyalitas merupakan tekad dan kesanggupan karyawan untuk mentaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu hal yang dipatuhi dengan kesadaran serta tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan ini harus dibuktikan dalam sikap dan perilaku sehari-hari dalam melaksanakan tugas. Menurut (Hasibuan, 2017) loyalitas merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian kinerja karyawan mencakup kesetiaan terhadap pekerjaan, jabatan, dan perusahaan.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa loyalitas merupakan kepatuhan atau kesetiaan yang dimiliki karyawan untuk perusahaannya, karyawan yang mempunyai loyalitas yang tinggi bagi perusahaannya dapat dilihat dari ketaatan, pengabdian, kejujuran, dan tanggung jawab yang ditunjukkan.

2.1.3.2 Indikator Loyalitas

Loyalitas tidak dapat terbentuk begitu saja, ada beberapa indikator yang mewujudkan suatu loyalitas tersebut. indikator loyalitas yang ada didalam individu dapat dikemukakan oleh Trianasari (2018), antara lain :

1. Taat akan peraturan.
2. Tanggung jawab kepada perusahaan.
3. Kesanggupan untuk bekerja sama.

4. Hubungan antar pribadi.
5. Kesukaan terhadap pekerjaan.

Sedangkan indikator-indikator dari loyalitas menurut Syadam (2019), antara lain :

1. Kepatuhan.
2. Tanggung jawab.
3. Pengabdian.

2.1.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas

Loyalitas akan terlaksana apabila kebutuhan hidup didalam pekerjaan dapat terpenuhi sehingga karyawan merasa betah dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Kusumo (2018) loyalitas dipengaruhi oleh empat faktor antara lain :

1. Karakteristik Pribadi
(usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan prestasi yang dimiliki).
2. Karakteristik Pekerjaan
(tantangan kerja, identifikasi tugas, umpan balik tugas, dan kecocokan tugas).
3. Karakteristik Desain Perusahaan
(tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan didalam perusahaan).

4. Pengalaman yang Diperoleh Dalam Pekerjaan

(sikap dan tingkah laku positif terhadap perusahaan, rasa percaya, dan rasa aman terhadap perusahaan).

Sedangkan menurut Fippo (2017) faktor yang meningkatkan loyalitas karyawan antara lain :

1. Pemberian kompensasi yang sesuai.
2. Hubungan komunikasi antar karyawan ataupun atasan.
3. Pengembangan karir.
4. Pengadaan pelatihan karyawan.
5. Partisipasi didalam pekerjaan.

Berdasarkan faktor yang telah dikemukakan diatas dapat dilihat bahwa dari masing-masing faktor memiliki dampak bagi kelangsungan hidup disuatu perusahaann, sehingga tuntutan loyalitas yang diharapkan dapat terpenuhi.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Secara konseptual kata kinerja berarti hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Variabel operasional dari kinerja karyawan yaitu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2018), kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai seorang karyawan dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Hasibuan (2017), menyatakan bahwasanya kinerja karyawan merupakan perwujudan hasil kerja yang telah dilakukan seorang karyawan sebagai dasar penilaian terhadap perusahaan. Kinerja yang baik merupakan langkah menuju tercapainya suatu tujuan perusahaan (Mangkunegara, 2017).

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah dikemukakan diatas, dapat disimpulkan, kinerja karyawan merupakan suatu perwujudan atau hasil yang dilakukan karyawan untuk perusahaan secara kualitas dan kuantitas yang nantinya dapat dicapai untuk kesejahteraan perusahaan.

2.1.4.2 Indikator Kinerja

Indikator kinerja karyawan diukur sesuai dengan kepentingan suatu perusahaan itu sendiri. Priana (2018) mengemukakan pengukuran indikator kinerja dapat dilakukan sebagai berikut :

1. Kualitas dan kuantitas pekerjaan.
2. Ketetapan waktu.
3. Kemandirian.
4. Inisiatif.
5. Kerja sama.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2018), indikator kinerja dapat dilakukan antara lain :

1. Kualitas dan kuantitas hasil kerja.

2. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Efektivitas dan kehadiran.

2.1.4.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Mangkunegara (2019) faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain :

1. Faktor Motivasi

Motivasi disini merupakan penggerak dalam diri karyawan secara terarah untuk terus berusaha mencapai prestasi kerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan dalam diri karyawan untuk melaksanakan suatu kegiatan dengan baik agar mampu mencapai kinerja.

2. Faktor Kemampuan

Karyawan perlu adanya penempatan kerja yang sesuai dengan keahliannya.

Menurut Simanjuntak (2017), kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain :

1. Kemampuan dan keterampilan individu.
2. Faktor dukungan.
3. Faktor psikologis.

2.1.4.4 Manfaat Kinerja

Penilaian kinerja merupakan suatu alat yang bermanfaat untuk mengevaluasi kinerja karyawan yang bertujuan untuk mengembangkan dan

memotivasi karyawan. Sedarmayanti (2018), manfaat dari penilaian kinerja antara lain :

1. Sebagai alat perencanaan dibidang ketenagakerjaan untuk peningkatan mutu dan hasil kerja.
2. Sebagai dasar pengembangan karyawan, sehingga dapat diarahkan mencapai jenjang karir atau kenaikan pangkat.
3. Memotivasi terciptanya timbal balik yang sehat antara pimpinan dan bawahan.
4. Mengerahui kondisi perusahaan secara menyeluruh dari bidang ketenagakeerjaan khususnya kinerja karyawan didalam melaksanakan pekerjaannya.
5. Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahan yang dimiliki sehingga dapat memacu perkembangan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang berhubungan mengenai Motivasi, Semangat, Loyalitas kerja terhadap Kinerja Karyawan sudah banyak diteliti oleh peneliti terdahulu diantaranya :

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

No.	Nama	Judul	Variabel	Hasil
1.	(Novyanti, 2013)	Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah	1. Motivasi Kerja (X1) 2. Lingkungan Kerja (X2) 3. Disiplin Kerja (X3) 4. Kinerja Karyawan (Y)	1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2.	(M. Chaerul Rizky, S.E., 2018)	Pengaruh Loyalitas Pegawai, Motivasi Intrinsik, dan Kepribadian Ekstrovert Terhadap Kinerja (studi kasus pada pegawai tetap Universitas Pembangunan Panca Budi Medan)	1. Loyalitas Pegawai (X1) 2. Motivasi Intrinsik (X2) 3. Kepribadian Ekstrovert (X3) 4. Kinerja (Y)	1. Loyalitas pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Kepribadian ekstrovert berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	(Mamesah et al., 2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	1. Lingkungan Kerja (X1) 2. Disiplin Kerja (X2) 3. Loyalitas Kerja (X3)	1. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin kerja memiliki pengaruh

		Pada LPP RRI Manado	4. Kinerja Karyawan (Y)	yang signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Loyalitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
4.	(Pradana & Nugraheni, 2015)	Analisis pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Bank Indonesia Kota Semarang)	1. Kepuasan Kerja (X1) 2. Loyalitas Kerja (X2) 3. Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) 4. Kinerja Karyawan (Y)	1. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Loyalitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

5.	(Dunggio, 2013)	Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (PERSERO) Cabang Sulawesi Utara	1. Semangat Kerja (X1) 2. Disiplin Kerja (X2) 3. Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	1. Semangat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan 2. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan
6	(Hartati, 2017)	Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja, dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei-Intan Rokan Hulu	1. Semangat Kerja (X1) 2. Disiplin Kerja (X2) 3. Pengawasan Kerja 4. Kinerja Karyawan (Y)	1. Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

				3. Pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
7	(Putri et al., 2021)	Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Kalsel Cabang Utama Banjarmasin	1. Komitmen Organisasi (X1) 2. Disiplin Kerja (X2) 3. Semangat Kerja (X3) 4. Kinerja Karyawan (Y)	1. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3. Semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

8	(Yofandi, 2017)	Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V (persero) Pekanbaru	1. Konflik Kerja (X1) 2. Stres Kerja (X2) 3. Semangat Kerja (X3) 4. Kinerja Karyawan (Y)	1. Konflik Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
---	-----------------	---	---	--

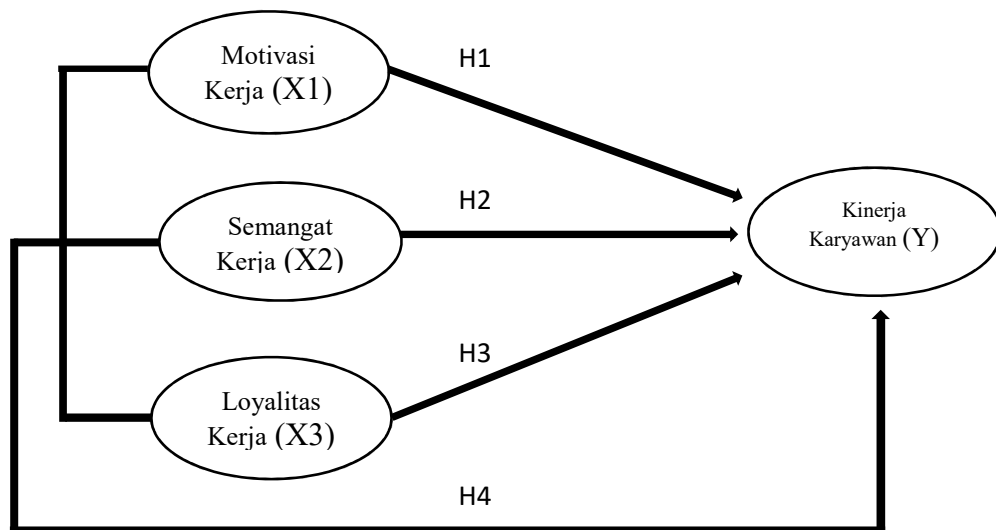
9	(Sutia et al., 2020)	The influence of Supply Chain Performance and Motivation on Employee Performance	<ol style="list-style-type: none"> 1. Supply Chain Performance (X1) 2. Motivation (X2) 3. Employee Performance 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Supply chain performance has positive effect on employee performance Motivation. 2. Motivation has a positive effect on employee performance
10	(Phuong & Vinh, 2020)	Job Satisfaction, Employee Loyalty and Job Performance in the Hospitality Industry	<ol style="list-style-type: none"> 1. Job Satisfaction (X1) 2. Employee Loyalty (X2) 3. Job Performance (X3) 4. Job Position (Y) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Job satisfaction has a positive effect on job position 2. Employee loyalty has a positive effect on job position 3. Job performance has a positive effect on job position

Pihak perusahaan sangat memahami bagaimana pentingnya faktor tersebut, pencapaian demi pencapaian disuatu perusahaan dapat dilakukan dengan memperhatikan motivasi agar terciptanya semangat serta loyalitas kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan didalam mencapai tujuan perusahaan. Peneliti mengkaji mengenai pengaruh motivasi, semangat, dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Provinsi Lampung.

Adapun kerangka pikir yang dapat dikemukakan dalam bentuk gambar dibawah ini :

2.3 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.3
Kerangka Pemikiran



2.4 Hubungan Antar Variabel

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk melakukan tindakan karena ingin mencapai apa yang ingin dikehendaknya, proses pemberian motivasi dilakukan terhadap karyawan yang dipengaruhi oleh pekerjaan itu sendiri. Motivasi ini diberikan agar karyawan dapat bekerja dengan baik guna mencapai tujuan perusahaan, Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian terdahulu (Sutia et al., 2020) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

(Susanto, 2019) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (M. Chaerul Rizky, S.E., 2018) dalam penelitiannya motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (Goni et al., 2021) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Larasati & Gilang, 2014) dalam penelitiannya motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (Yenni, 2019) dalam penelitiannya motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Semangat kerja merupakan kondisi dimana seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik dan lebih cepat, semangat kerja juga dapat diartikan sikap dari individu atas kesukarelaannya untuk dapat bekerja serta mencurahkan kemampuan secara menyeluruh. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian terdahulu dari hasil penelitian (Setiawan, 2015) dalam penelitiannya semangat kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

(Hartati, 2017) dalam penelitiannya semangat kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (Putri et al., 2021) dalam penelitiannya semangat kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan. (Dunggio, 2013) dalam penelitiannya semangat kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (Yofandi, 2017) dalam penelitiannya semangat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Loyalitas kerja merupakan sikap akan kepatuhan terhadap perusahaannya, loyalitas karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Loyalitas dapat diukur dari hasil kinerja, ketaatan atau kepatuhan, tanggung jawab, pengabdian, dan kejujuran. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian terdahulu dari hasil penelitian (M. Chaerul Rizky, S.E., 2018) dalam penelitiannya loyalitas kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (Mamesah et al., 2016)

dalam penelitiannya loyalitas kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (Pradana & Nugraheni, 2015) dalam penelitiannya loyalitas kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

(Susanto, 2019) dalam penelitiannya loyalitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (Phuong & Vinh, 2020) dalam penelitiannya loyalitas kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H3 : Loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

4. Pengaruh Motivasi Kerja, Semangat Kerja, Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian terdahulu yang telah dikemukakan dapat dilihat bahwasannya secara bersama-sama (simultan) variabel bebas yang terdiri atas motivasi kerja (X1), semangat kerja (X2), loyalitas kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terkait yaitu kinerja karyawan (Y).

H4 : Motivasi kerja, Semangat kerja, Loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2.5 Hipotesis

Berdasarkan teori dari beberapa para ahli serta didukung oleh penelitian terdahulu, maka dapat disusun dalam hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Diduga semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Diduga loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4 : Diduga motivasi kerja, semangat kerja, dan loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.