

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teoritis

2.1.1. Pengertian Motivasi

Semua orang memiliki kebutuhan alami, dan sebagian besar kebutuhan tidak cukup kuat untuk mendorong seseorang untuk bertindak. Kebutuhan menjadi motivasi ketika muncul dengan intensitas yang cukup. Dengan kata lain, motivasi digunakan untuk menggambarkan kondisi seseorang yang berasal dari kebutuhan, motivasi untuk memenuhi kebutuhan selalu menentukannya.

"Motivasi kerja" adalah istilah yang sering digunakan untuk menyebut motivasi yang terkait dengan pekerjaan saat ini. Kepustakaan manajemen sering menggunakan istilah ini untuk menjelaskan motivasi yang ada terkait dengan pekerjaan. Motivasi adalah kegiatan yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan perilaku manusia. Perilaku ini adalah gambaran paling sederhana tentang motivasi. (Lestari, 2023)

Di antara banyak istilah yang digunakan untuk menyebut motivasi (motivation) atau motif adalah kebutuhan (need), desakan (urge), keinginan (wish), dan dorongan (drive). Demikian pula, banyak ahli memberikan definisi yang berbeda tentang motivasi sendiri, tergantung pada tempat dan situasi masing-masing ahli.

Menurut Wardan (2020 ; 109), Motivasi adalah usaha atau kegiatan manajer untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari

para pekerja-pekerja atau karyawan-karyawannya (Purnamasari et al., 2024). Motivasi adalah dorongan gairah semangat kerja pegawai untuk meningkatkan moral dan cara pegawai mendapatkan kepuasan dalam mempertahankan loyalitasnya hingga stabil lalu disiplin seperti menurunkan absensi yang buruk, terciptanya suasana kerja, kreatifitas ditingkatkan, karyawan yang ikut serta dalam mensejahterakan dan mempertinggi tanggung jawab dan juga menjalankan tugas-tugasnya (Yuliani Irma, 2023).

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kekuatan yang dapat memberikan rangsangan atau dorongan serta semangat kerja kepada pegawai sehingga mereka dapat mengubah perilaku mereka secara pribadi. Dengan demikian, motivasi dapat digunakan untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai sehingga mereka dapat memenuhi standar organisasi.

2.1.2. Teori Motivasi

Kajian pustaka klasik Teori motivasi ada 6 (enam) yaitu:

1. Abraham H. Maslow's Theory of Needs
2. Teori Frederick Herzberg tentang Motivasi Kesehatan
3. Teori Prestasi dari David McClelland
4. Teori Alderfer tentang Kebutuhan
5. Teori X dan Y dari Mc Gregor
6. Teori Harapan dari Victor H.Vroom

Dari keenam teori di atas, teori motivasi Maslow digunakan dalam penelitian ini, dan alasannya adalah :

- a. Teori motivasi Maslow secara umum dapat digunakan untuk memotivasi semua tingkatan kerja.
- b. Teori motivasi dari Herzberg lebih cocok untuk memotivasi tingkatan manajer, di mana teori Herzberg dilakukan pada para akuntan di Amerika, tidak pada tingkatan pekerja operasional.
- c. Teori kebutuhan dari Alderfer sependapat dengan Maslow, namun teori ini hanya membatasi tiga kebutuhan.
- d. Teori motivasi McClelland hanya sedikit memperhatikan kebutuhan fisiologis dan kebutuhan rasa aman.
- e. Teori Mc Gregor ada dua teori, yaitu: teori X penilaian prestasi kerja yang bertumpu pada “top down” contohnya: ‘hakim” kinerja berdasarkan standar kestabilan oleh manajemen. Sedangkan teori Y lebih cocok untuk perusahaan dengan sistem kompensasi pembagian keuntungan atau kenaikan laba. Namun kenyataannya sulit menerapkan teori ini secara terpisah. Pendekatan teori X untuk beberapa situasi yang berfungsi secara efektif. Pada saat yang sama penerapan pendekatan teori Y yang tidak dapat memberikan hasil yang baik bagi masing-masing pendekatan efektif untuk beberapa kasus dan tidak efektif untuk kasus lainnya.
- f. Teori harapan dari Victor Vroom lebih cocok untuk perusahaan, dimana memotivasi seseorang untuk bekerja giat atas hubungan timbal balik dari apa yang diinginkan dan dibutuhkannya dari hasil pekerjaan.

Jika keyakinan cukup besar untuk memperoleh kepuasan, maka ia akan bekerja keras begitu pun sebaliknya.

g. Teori Maslow lebih terperinci dibandingkan teori motivasi lainnya.

2.1.3. Indikator Motivasi

Menurut Mangkunegara (2017:94), membagi kebutuhan manusia dalam lima tingkat, Seperti yang telah diuraikan di atas, Teori motivasi Abraham Maslow yaitu :

1. Kebutuhan Fisiologis

Fisiologi manusia adalah kebutuhan paling dasar, yang akan memotivasi mereka untuk bekerja. Seseorang akan memenuhi kebutuhan ini dengan mendapatkan upah minimum yang mereka inginkan dan lingkungan kerja yang nyaman. Semua yang disebutkan di atas menunjukkan bahwa tujuan seseorang bekerja adalah untuk mendapatkan uang untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka. Upah atau kompensasi juga mendorong orang untuk berusaha keras.

2. Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan Kerja

Keamanan tidak hanya berarti merasa aman dari gangguan fisik dan mental, tetapi juga aman dari masa depan yang tidak pasti. seperti rencana pensiun dan tunjangan hari tua. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keamanan dan keselamatan kerja adalah ketika para pekerja merasa aman dan tenang, bebas dari ketakutan akan masa depan mereka, dan memiliki jaminan bahwa mereka akan bekerja jika sesuatu terjadi pada mereka.

3. Kebutuhan Sosial

Karena manusia adalah makhluk sosial, mereka membutuhkan pergaulan dengan orang lain dan untuk diterima sebagai bagian dari yang lain. Kebutuhan untuk memiliki, yaitu kebutuhan akan penerimaan kelompok, pergaulan, interaksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai. Kebutuhan ini dapat terpenuhi melalui penciptaan kondisi yang memungkinkan para pegawai untuk berinteraksi satu sama lain dalam pekerjaannya secara lebih fleksibel dan terbuka. Dapat dikemukakan bahwa kebutuhan sosial yaitu kebutuhan akan rasa cinta dan kepuasan dalam menjalin hubungan dengan orang lain, kepuasan dan perasaan memiliki serta diterima dalam suatu kelompok dengan rasa kekeluargaan, persahabatan dan kasih sayang.

4. Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan akan harga diri, khususnya kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain. Kebutuhan ini berhubungan dengan hasrat untuk memiliki kesan positif dan menerima perhatian, pengakuan dan apresiasi dari orang lain. Dalam instansi, kebutuhan penghargaan merefleksikan motivasi untuk pengakuan, peningkatan tanggung jawab, status yang tinggi dan penghargaan bagi kontribusi pada instansi. Dapat dikatakan bahwa kebutuhan penghargaan adalah merupakan pemberian penghargaan oleh pimpinan atas prestasi kerja dalam menjalankan pekerjaannya. Dan pemenuhan kebutuhan penghargaan ini dapat tercermin dari adanya pemberian pujian, kepercayaan dan tanggung jawab.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan akan kesadaran diri, khususnya kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengungkapkan pendapat memberikan apresiasi dan kritik terhadap sesuatu. Penting bagi setiap orang untuk merealisasikan potensi yang ada pada diri mereka untuk mencapai pengembangan diri yang berkelanjutan dan menjadi kreatif dalam arti yang luas. Kebutuhan ini dapat berupa adanya tuntutan untuk pengembangan karier yang jelas, pekerjaan menantang dan terpenuhi melalui pemberian promosi bagi pegawai yang menunjukkan prestasi atau melalui keterlibatan sesering mungkin pegawai dalam berbagai proyek atau kegiatan yang memiliki tantangan. dapat disimpulkan bahwa aktualisasi diri adalah merupakan kebutuhan untuk mewujudkan kemampuan serta mengembangkan diri pegawai yang bersangkutan di tempat di mana ia bekerja serta kesempatan untuk mendapatkan promosi.

2.1.2. Kompensasi

Kompensasi merupakan bentuk dari semua pembayaran melalui karyawan sehingga menimbulkan hubungan dalam bekerja, maka dari itu kompensasi mempunyai dua hal yang utama sebagai pembayaran yang berbentuk finansial langsung seperti upah, gaji, insentif, komisi dan bonus, juga yang kedua pembayaran tidak langsung seperti halnya asuransi dan perusahaan membayar liburan kerja (Heryati, 2016: 58).

Kompensasi yang diterima oleh karyawan, baik kompensasi finansial maupun nonfinansial cukup baik pada umumnya dapat mendorong semangat kerja karyawan

dalam bekerja (Sri, 2015: 43). Kompensasi juga merupakan bentuk dari penghargaan perusahaan bagi karyawan bisa bersifat uang atau bukan uang (Kasmir, 2018: 233). Kompensasi merupakan bentuk dari pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktifitas kerja semakin meningkat (Heryati, 2016: 136). Aspek kompensasi sangat penting bagi karyawan yang bekerja untuk suatu organisasi. Menurut Nawawi kompensasi untuk organisasi atau perusahaan adalah penghargaan atau ganjaran kepada pekerja yang telah membantu mencapai tujuan organisasi dengan bekerja.

(dalam Aminah & Chadhiq, 2020)

2.1.2.1. Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Kasmir (2018: 236), kebijakan kompensasi memiliki delapan tujuan.

Diantaranya sebagai berikut :

1. Memberikan hak pekerja
2. Memberikan rasa keadilan
3. Mencari karyawan berkualitas tinggi
4. Mempertahankan karyawan
5. Memberikan penghargaan kepada karyawan
6. Manajemen pengeluaran
7. Memenuhi peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah
8. Mencegah konflik

2.1.2.3. Manfaat pemberian kompensasi

Pemberian kompensasi yang adil, wajar, dan sesuai dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan kinerja organisasi. Ini dapat menguntungkan kedua

perusahaan dan karyawan secara keseluruhan. Berikut adalah beberapa keuntungan yang dapat diperoleh oleh kompensasi tersebut (Kasmir, 2018) :

1. Tingkat loyalitas karyawan meningkat.
2. Komitmen terhadap perusahaan meningkat.
3. Meningkatkan motivasi untuk bekerja.
4. Antusiasme/ semangat kerja karyawan meningkat.
5. Peningkatan kinerja karyawan.
6. Ada kemungkinan untuk mengurangi konflik kerja.
7. Memberikan rasa aman.

2.1.2.4. Indikator Kompensasi

Salah satu cara untuk memahami kompensasi adalah sebagai imbalan yang diberikan kepada karyawan secara keseluruhan untuk pekerjaan mereka di perusahaan. Bisa fisik atau nonfisik, itu dihitung sebagai keharusan dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan mereka sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi (Heryenzus & Restui, 2018: 14). Ini adalah indikator yang digunakan dalam penelitian ini :

1. Gaji
Karyawan yang menerima kompensasi atas upaya mereka untuk mencapai tujuan yang diberikan perusahaan.
2. Upah
Imbalan financial langsung yang di bayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyak pelayanan yang diberikaan.

3. Insentif

Karyawan yang berpenghasilan dalam bentuk finansial karena melayani dengan baik.

4. Tunjangan

Ada dana di perusahaan, terhubung ke asuransi, dan pembayaran dapat dilakukan secara bulanan atau sekaligus.

2.1.3. Pengertian Kinerja

Pandangan (Supriyadi & Karawang, 2017 : 141) Kinerja adalah hasil kerja karyawan yang ditunjukkan ketika mereka melaksanakan tugas, peran, dan tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas organisasi yang sudah ditetapkan. Kinerja diukur berdasarkan kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan pada suatu titik waktu. Baik atau buruknya kinerja organisasi dapat dilihat dari perilaku nyata yang ditunjukkan oleh karyawan saat menjalankan tugas mereka di perusahaan. Perilaku ini terkait dengan proses pencapaian hasil kerja yang diharapkan oleh karyawan. Kinerja biasanya disebut sebagai prestasi kerja atau keberhasilan dalam bekerja. Meskipun kinerja itu sendiri adalah proses mencapai hasil pekerjaan, atau proses mencapai hasil pekerjaan, kinerja itu sendiri menunjukkan kinerja.

Kasmir (2018:182) mengatakan kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Sebaliknya, Fahmi (2019:137) mengatakan kinerja adalah hasil yang dihasilkan oleh suatu organisasi selama periode waktu tertentu, baik itu berfokus pada keuntungan atau nonprofit. Secara lebih tegas, Armstrong dan Baron

menyatakan bahwa tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan kontribusi ekonomi sangat terkait dengan kinerja (Wahyu et al., 2021).

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan para ahli, maka Kinerja dapat didefinisikan sebagai prestasi kerja atau hasil kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dicapainya dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

2.1.3.1. Indikator Kinerja

Indikator Kinerja Karyawan Menurut Kasmir (2018:208-10), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai ada enam, yaitu:

1. Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan tingkat dimana proses atau hasil dari suatu tindakan mendekati kesempurnaan.

2. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

4. Kerja sama antar Pegawai

Ini mengukur seberapa baik seorang karyawan dapat menumbuhkan perasaan kerja sama, penghargaan, dan niat baik antara satu sama lain.

5. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.

6. Pengawasan

Pengawasan akan membuat karyawan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaan mereka dan akan memudahkan koreksi dan perbaikan jika terjadi kesalahan.

2.1.4. Loyalitas

Menurut Reichheld (dalam Sofyanureza Muhammad Iqba', 2018) Semakin tinggi loyalitas karyawan terhadap suatu organisasi, lebih mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh pemiliknya. Sebaliknya, jika loyalitas karyawan rendah, lebih sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh pemiliknya.

Muhyadi berpendapat

(dalam Muhammad Mahatir & Nurcholis Lutfi, 2023)

, Loyalitas adalah kemampuan bekerja sama yang berarti mengorbankan kepentingan pribadi, mengawasi diri sendiri, dan ingin menonjol. Namun, Streers dan Porter menyatakan bahwa loyalitas terdiri dari dua jenis: loyalitas terhadap perusahaan sebagai perilaku—yaitu, ketika karyawan memutuskan secara tegas untuk meninggalkan perusahaan jika mereka tidak melakukan kesalahan yang signifikan—dan loyalitas terhadap tempat kerja—yaitu, ketika karyawan menemukan tempat kerja mereka dan menunjukkan keinginan untuk berusaha sebaik mungkin untuk mencapainya.

2.1.4.1. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Pegawai

Menurut Streers dan Porter (dalam mahatir Muhammad, 2023:31), ada beberapa faktor yang mempengaruhi munculnya loyalitas kerja. Faktor-faktor tersebut adalah :

1. Karakteristik Pribadi

Faktor yang meliputi usia karyawan, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras dan sifat kepribadian.

2. Karakteristik Pekerjaan

Berkaitan dengan internal perusahaan yaitu tantangan kerja, indentifikasi tugas, umpan balik dan kecocokan tugas yang diberikan. Penyesuaian diri termasuk dalam interaksi sosial dimana karyawan dituntut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan terutama sumber daya manusia

3. Karakteristik Desain Perusahaan

Berkaitan dengan internal perusahaan/organisasi yang bisa dilihat dari sentralisasi, tingkat formalitas dan tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan.

4. Pengalaman yang diperoleh dari Perusahaan

yaitu internalisasi individu terhadap perusahaan setelah mereka bekerja di sana, sehingga mereka dapat merasa aman dan yakin bahwa keputusan pribadi mereka dipenuhi oleh perusahaan.

Pambudi (dalam mahatir Muhammad, 2023:50), menambahkan bahwa ada lima kriteria sumber daya manusia yang menunjukkan loyalitas atau komitmen, yaitu:

1. Karyawan tersebut berada di organisasi tertentu.
2. Karyawan tersebut mengenal seluk beluk bisnis perusahaannya maupun para pelanggannya dengan baik.
3. Karyawan juga membantu menjaga hubungan dengan pelanggan yang menguntungkan perusahaannya.
4. Karyawan tersebut merupakan aset tak berwujud yang tidak dapat ditiru oleh para pesaing.
5. Karyawan tersebut mempromosikan organisasinya, baik dari produk maupun layanan, sebagai tempat kerja yang ideal dengan masa depan yang lebih baik dan peningkatan kinerja.

2.1.4.2. Indikator Loyalitas Pegawai

Sebagaimana dinyatakan oleh Runtu (dalam mahatir Muhammad, 2023:48), indikator loyalitas karyawan Ketika seorang karyawan bergabung dengan organisasi, loyalitas tidak mungkin dianggap sebagai sesuatu yang muncul sendiri. Jika perusahaan ingin memiliki karyawan yang setia, mereka harus berusaha untuk membuat karyawan bergabung dengan perusahaan tingkat atas. Oleh karena itu, karyawan tersebut benar-benar percaya bahwa "suka duka" organisasi adalah "suka duka" mereka juga. Oleh karena itu, loyalitas mencakup keinginan untuk bertahan, produktivitas yang melampaui standar, perilaku yang baik, dan hubungan timbal

balik di mana loyalitas karyawan harus diimbangi dengan loyalitas organisasi terhadap karyawan.

Powers menyebutkan beberapa indikator yang dapat digunakan untuk menentukan loyalitas karyawan (dalam mahatir Muhammad, 2023:48):

1. Tetap bertahan dalam organisasi, Karyawan tetap setia pada perusahaan bahkan ketika keadaan perusahaan buruk.
2. Bersedia bekerja lembur, Karyawan akan bersedia bekerja lebih lama untuk menyelesaikan tugasnya.
3. Menjaga rahasia perusahaan, Karyawan bersedia menjaga kerahasiaan apa pun yang berkaitan dengan reputasi perusahaan.
4. Mempromosikan organisasi, Karyawan selalu mempromosikan perusahaan.
5. Mentaati peraturan, Karyawan selalu mematuhi peraturan tanpa pengawasan yang ketat.
6. Pengorbanan, Karyawan siap mengorbankan kepentingan pribadi mereka untuk kepentingan perusahaan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Pada penelitian terdahulu akan diuraikan mengenai hasil-hasil penelitian yang didapat oleh peneliti terdahulu yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan antara lain sebagai berikut :

Tabel 2. 1 Penelitian-Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Tempat Penelitian	Variabel Penelitian	Topik Penelitian	Hasil Penelitian

1	Muhammad Iqba' Sofyanureza (2019)	Indonesia	Motivasi, Loyalitas, Kinerja Karyawan	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Loyalitas Sebagai Variabel Intervening	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh kepada loyalitas karyawan dan juga berpengaruh pada kinerja karyawan
2	Wasiman, Saparudin, S.M (2022)	Indonesia	Kompensasi, Disiplin, Motivasi, Kinerja Karyawan	Analisis Kompensasi, Disiplin, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari kompensasi, disiplin, dan motivasi terhadap kinerja karyawan
3	Arman, Rinto Pramono, Supardi (2022)	Indonesia	motivasi, kompensasi, kompetensi, dan kinerja karyawan	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi, kompensasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan	hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi, kompensasi, dan kompetensi secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Ilham Rizky Altarom, Ahyar Yuniawan (2019)	Indonesia	<i>compensation, work motivation, employee loyalty, and employee performance</i>	<i>The topic of the research is the effect of compensation and work motivation on employee loyalty and its impact on employee performance</i>	<i>The study also found that compensation has a positive effect on employee performance, and work motivation has a positive effect on employee performance</i>
5	Mahatir Muhammad, Lutfi Nurcholis (2022)	Indonesia	1. Variabel independen: Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan 2. Variabel intervening: Loyalitas kerja karyawan 3. Variabel dependen: Kinerja karyawan	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan Loyalitas Kerja sebagai Variabel Intervening	ditemukan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan, dengan motivasi kerja memiliki pengaruh paling dominan

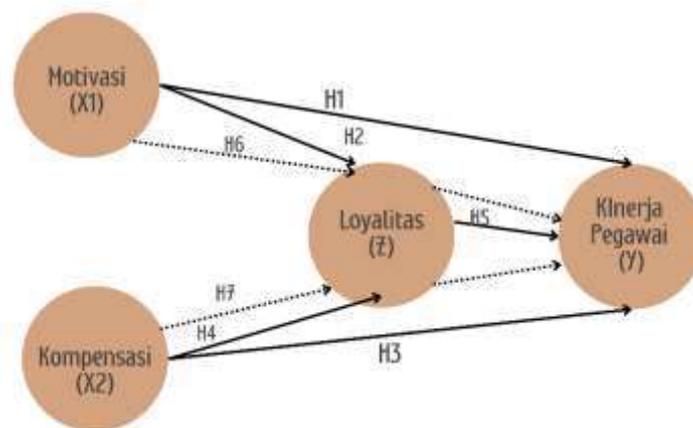
6	Bulang Witari, Heryenzus (2019)	Indonesia	Kompensasi dan Motivasi, Loyalitas Karyawan	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan	Secara Bersamaan variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan
7	Lusi Puji Oktaviani, Anton Prasetyo (2020)	Indonesia	Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Loyalitas Kerja Variabel Intervening	Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dengan Loyalitas Kerja Sebagai Variabel Intervening	hasil menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja. hasil menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
8	ali, Suarni (2021)	Indonesia	Motivasi, Kompensasi, Kopetensi Kerja, Kinerja Karyawan	Analisis Motivasi, Kompensasi dan Kompetensi Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan	motivasi, kompensasi dan kompetensi baik secara parsial maupun secara simultan terbukti berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan
9	Susiana, Suhardi (2022)	Indonesia	<i>Motivation; Communication; Compensation; Employee Performance</i>	<i>Impact Of Motivation, Communication And Compensation To Employers</i>	<i>The results state that motivation, communication and compensation together have a significant on employee performance.</i>
10	Ni Putu Eka Rosi Febby Diana, Ni Wayan Eka Mitariani, I Gusti Ayu Imbayani (2022)	Indonesia	<i>work motivation, work loyalty, employee performance</i>	<i>Realizing how important work motivation and work loyalty are in an effort to improve employee performance</i>	<i>The results showed that 1) Work motivation had a positive and significant effect on employee performance in the General Section of the Gianyar Regency Regional Secretariat 2) Work loyalty had a positive and significant impact on employee performance in the General Section of the Gianyar Regency Regional Secretariat</i>

11	Sammy Firwish, Suhardi (2022)	Indonesia	Motivasi, Disiplin, Kompensasi, Kinerja Karyawan	Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan, menyatakan bahwa memiliki pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan
----	--	-----------	--	---	---

Sumber : data diolah 2024

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah dan kajian teori pada kerangka teoritis maka yang melandasi kerangka konseptual atau model kajian ini adalah adanya kenyataan bahwa motivasi, kompensasi, dan loyalitas berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sehingga kerangka konseptual pada penelitian ini



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Peneliti (2024)

2.3. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara dari masalah penelitian, walaupun sebagai jawaban sementara, hipotesis penting artinya untuk memberikan batasan pada penelitian sehingga pengumpulan data yang akan dilaksanakan terfokus pada hipotesis tersebut. Di samping itu, dengan hipotesis dapat disusun desain penelitian dan analisis data yang sesuai dengan yang tersurat dalam hipotesis tersebut, karena hipotesis merupakan jawaban sementara dari suatu penelitian, maka kebenaran jawaban tersebut perlu diuji.

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut:

- H₁ : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Nongsa, Kota Batam
- H₂ : Motivasi berpegaruh terhadap loyalitas pegawai di Kecamatan Nongsa Kota Batam.
- H₃ : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Nongsa Kota Batam.
- H₄ : Kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas pegawai di Kecamatan Nongsa Kota Batam.
- H₅ : Loyalitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Nongsa Kota Batam.
- H₆ : Motivasi Berpegaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan loyalitas sebagai variabel intervening

H₇ : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan loyalitas sebagai variabel intervening