

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

Landasan teori adalah seperangkat definisi, konsep serta proposisi yang telah disusun rapi serta sistematis tentang variable-variabel dalam sebuah penelitian.(Sugiyono, 2016).

2.1.1 Pengertian Kinerja

Istilah kinerja dimaksudkan sebagai terjemahan dari istilah "*performance*". Menurut Kane (Sedarmayanti, 2011), kinerja bukan merupakan karakteristik seseorang, seperti bakat atau kemampuan, tetapi merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja dalam kaitannya dengan jabatan diartikan sebagai hasil yang dicapai yang berkaitan dengan fungsi jabatan dalam periode waktu tertentu.

Arifin (2014) menyatakan bahwa kinerja dipandang sebagai hasil perkalian antara kemampuan dan motivasi. Kemampuan menunjuk pada kecakapan seseorang dalam mengerjakan tugas-tugas tertentu, sementara motivasi menunjuk pada keinginan (*desire*) individu untuk menunjukkan perilaku dan kesediaan berusaha. Orang akan mengerjakan tugas yang terbaik jika memiliki kemauan dan keinginan untuk melaksanakan tugas itu dengan baik.

Mathis dan Jackson (2016) menyatakan bahwa kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Yuniarsih, Tjuju dan Suwatno (2018) berpendapat bahwa kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan peranannya dalam organisasi. Kinerja produktif merupakan tingkatan prestasi yang menunjukkan hasil guna yang tinggi.

Pengertian *performance* sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja/prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi” (Wibowo, 2017:7).

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil dari suatu proses atau aktivitas pada fungsi tertentu yang dilaksanakan pegawai. Hasil tersebut merupakan tingkatan dimana pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan. Pengertian kinerja menurut Hasibuan(2006), diatas bahwa untuk mencapai sebuah kinerja, seorang aparatur harus memiliki kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu agar dapat barjalan seperti yang diharapkan. Pendapat lain

tentang kinerja, seperti yang dikemukakan oleh Widodo (2016:78) mengatakan bahwa kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang di harapkan. Dari definisi diatas maka dalam melakukan dan menyempurnakan suatu kegiatan harus didasari dengan rasa tanggung jawab agar tercapai hasil seperti yang diharapkan.

Peningkatan kinerja aparatur pemerintah melalui penggunaan teknologi dan informasi pada instansi pemerintah akan menghasilkan kualitas kerja yang produktif dan tepat guna. Aplikasi *e-Government* tidak akan berjalan sempurna apabila tidak selalu di imbangi dengan SDM yang memadai dan kinerja yang efektif. Menurut Baban Sobandi dan kawan-kawan “Kinerja merupakan sesuatu yang telah dicapai oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan *input*, *output*, *outcome*, *benefit*, maupun *impact*.” (Sobandi dkk, 2006:176).

Hasil kerja yang dicapai oleh aparatur suatu instansi dalam menjalankan tugasnya dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan *input*, *output*, *outcome*, *benefit*, maupun *impact* dengan tanggung jawab dapat mempermudah arah penataan organisasi pemerintahan. Adanya hasil kerja yang dicapai oleh aparatur dengan penuh tanggung jawab akan tercapai peningkatan kinerja yang efektif dan efisien.(Wibowo,2016)

2.1.2 Faktor- Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Robert L.Mathis dan John H. Jackson (2011:82), faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Kemampuan
2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima
4. Keberadaan pekerjaan yang dilakukan
5. Hubungan dengan organisasi

Menurut Mangkunegara (2010), faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan atau *ability* pegawai terdiri atas kemampnan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan).

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja.Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja.Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Selain itu, adapula faktor yang memengaruhi kinerja diantaranya yaitu:

1. Efektivitas dan Efisiensi

Jika tujuan tercapai, dapat dinyatakan bahwa kegiatan tersebut efektif namun jika maka akan mengakibatkan kepuasan meskipun efektif itu

disebut tidak efisien. Sebaliknya jika akibat yang dicari tidak penting maka kegiatan tersebut efisien.

2. Wewenang

Otoritas ini merupakan sifat komunikasi dalam suatu organisasi formal yang dimiliki anggota organisasi terhadap anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan sesuai kontribusinya.

3. Disiplin

Disiplin atau taat terhadap peraturan yang telah disepakati dalam organisasi dimana ia bekerja perlu dilakukan oleh karyawan.

4. Inisiatif

Inisiatif berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide yang berkaitan dengan tujuan organisasi yang telah direncanakan.

2.1.3 Karakteristik Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2012:68), karakteristik kinerja seseorang yang memiliki kinerja tinggi diantaranya yaitu:

1. Berani mengambil dan menanggung risiko yang dihadapi
2. Memiliki tujuan yang realitis
3. Memiliki tanggung jawab pribadi tinggi
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya
5. Memanfaatkan umpan balik yang kokrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan

6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogram.

2.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016:206), indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya

6. Komitmen kerja

Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan memihak organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi

2.2 Tunjangan Kinerja Pegawai

Tunjangan Kinerja merupakan serapan dari kata bahasa Inggris *remunerate* menurut *Oxford American Distionaries* berarti *pay (someone) for services rendered or work done*. Sedangkan dalam kamus besar bahasa Indonesia kata remunerasi diartikan sebagai pemberian hadiah (penghargaan atas jasa); imbalan.

Tunjangan Kinerja mempunyai pengertian berupa “sesuatu” yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikannya kepada organisasi tempat bekerja. Tunjangan Kinerja mempunyai makna lebih luas dari pada gaji, karena mencakup semua bentuk imbalan, baik yang berbentuk uang maupun barang, diberikan secara langsung maupun tidak langsung, dan yang bersifat rutin maupun tidak rutin. Imbalan langsung terdiri dari gaji/ upah, tunjangan jabatan, tunjangan khusus, bonus yang dikaitkan atau tidak dikaitkan dengan prestasi kerja dan kinerja organisasi, intensif sebagai penghargaan prestasi, dan berbaagi jenis bantuan yang diberikan secara rutin. Imbalan tidak langsung terdiri

dari fasilitas, kesehatan, dana pensiun, gaji selama cuti, santunan musibah, dan sebagainya. (Surya, 2017).

Tunjangan Kinerja pada dasarnya merupakan alat untuk mewujudkan visi dan misi organisasi dengan tujuan untuk menarik pegawai yang cakap dan berpengalaman, mempertahankan pegawai yang berkualitas, memotivasi pegawai untuk bekerja dengan efektif, memotivasi terbentuknya perilaku yang positif, dan menjadi alat untuk mengendalikan pengeluaran.

Pada Pasal 4 menurut Keputusan Direktur Nomor. 188/KPTS/01.3/2011 menjelaskan tentang pengertian remunerasi Pasal tersebut memiliki 9 ayat diantaranya (1) Sistem remunerasi adalah sistem pengupahan yang meliputi gaji, insentif, honorarium, uang lembur, uang makan, merit atau bonus, tunjangan dan pensiun (2) Gaji adalah upah dasar yang bersumber dari pemerintah bagi pegawai negeri sipil yang besarnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku dan bersumber dari biaya operasional. (3) Insentif adalah tambahan pendapatan bagi karyawan yang besarnya bisa berubah-ubah sesuai dengan kinerja karyawan yang bersangkutan ; (4) Honorarium adalah upah bagi dewan pengawas, konsultan hukum. Konsultan keamanan dan konsultan lainnya yang tidak merupakan karyawan organik dan karyawan dengan jabatan tertentu sesuai dengan peraturan perundang-undangan; (5) Merit atau bonus adalah pendapatan tambahan karyawan yang berlaku atau disisihkan dari jasa pelayanan yang besarnya ditentukan dalam

sistem remunerasi (6) Uang lembur adalah kompensasi bagi karyawan yang bekerja melebihi jam kerja sesuai dengan peraturan dan perundang – undangan yang berlaku(7) Uang makan adalah kompensasi bagi karyawan yang bertugas sesuai dengan kehadiran; ayat (8) Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan oleh pemerintah. Kepada pejabat dilingkungannya; ayat (9) Gaji pensiun adalah pemberian gaji setelah masa aktif karyawan berakhir.(Keputusan Direktur Nomor. 188/KPTS/01.3/2011 tentang pengertian remunerasi)

2.2.1 Sistem Tunjangan Kinerja

Prinsip dasar sistem remunerasi yang efektif mencakup prinsip *Individual equity* atau keadilan individual, dalam arti apa yang diterima oleh pegawai harus setara dengan apa yang diberikan oleh pegawai terhadap organisasi, *internal equity* atau keadilan internal dalam arti adanya keadilan antara bobot pekerjaan dan imbalan yang diterima, dan *external equity* atau keadilan eksternal dalam arti keadilan imbalan yang diterima pegawai dalam organisasinya dibandingkan dengan organisasi lain yang memiliki kesetaraan

Beberapa Sistem Remunerasi terdiri dari tiga jenis, yaitu:

1. Basic Salary

Yaitu dalam bentuk gaji bulanan yang sifatnya biaya tetap atau *fixed cost* yang tidak tergantung kepada produk yang dihasilkan, besar atau kecil produk tidak berpengaruh kepada besarnya biaya yang dikeluarkan. Dasar yang digunakan untuk menentukan *Basic Salary* adalah: pangkat,

golongan, tingkat pendidikan, lama kerja, jabatan dan sebagainya. Tujuan dari *basic salary* adalah untuk keamanan (*safety*) artinya sebatas memenuhi kebutuhan dasar seseorang karyawan saja.

2. Insentif

Adalah tambahan pendapatan bagi karyawan yang sangat bergantung kepada produk yang dihasilkan, semakin besar semakin besar insentif. Dasar yang digunakan bermacam – macam misalnya berdasarkan kinerja karyawan, atau berdasarkan posisi karyawan.

3. Merit

Adalah penghargaan dari organisasi bagi karyawan yang berprestasi biasanya diberikan pada akhir tahun, atau penghargaan kepada seluruh karyawan dalam bentuk Tunjangan Hari Raya (THR). Dasarnya adalah profit margin, tujuannya adalah untuk memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi atau kesejahteraan karyawan (*reward*) (Rivai, 2010).

2.2.2 Indikator Tunjangan Kinerja

Indikator Tunjangan Kinerja adalah sebagai berikut:

1. Persyaratan yang telah dipenuhi pegawai dalam menerima Tunjangan Kinerja.
2. Besarnya tunjangan yang diterima pegawai sesuai golongan/jabatan
3. Ketepatan waktu menerima tunjangan
4. Tingkat kecukupan dalam memenuhi kebutuhan pegawai

5. Manfaat yang diperoleh individu pegawai atas penerimaan Tunjangan Kinerja. (Rivai,2004).

2.3 Pengertian Loyalitas Kerja

Pengertian Loyalitas Karyawan Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karyawan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Utomo dalam(Tommy dkk., 2010) Loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri.

Menurut Reichheld (2002) semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Begitu pula sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi.

. Menurut Sudimin (2003), loyalitas berarti Kesiediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi dan menyimpan rahasia organisasi serta

tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan. Sedangkan loyal menurut Siagian (2005), Suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain.

Menurut Robbins (2013), Loyalitas adalah keinginan untuk memproteksi dan menyelamatkan wajah bagi orang lain. Fletcher merumuskan loyalitas sebagai kesetiaan kepada seseorang dengan tidak meninggalkan, membelot atau tidak mengkhianati yang lain pada waktu diperlukan.

Menurut Hasibuan (2011), Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Menurut Meyer dan Herscovits, loyalitas merupakan kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaannya.

Menurut Pambudi (2012) di masa lalu atau masa sebelumnya, loyalitas para karyawan hanya diukur dari jangka waktu lamanya karyawan tersebut bekerja bagi sebuah organisasi. Namun saat ini, ukuran loyalitas para karyawan telah sedikit bergeser ke arah yang lebih kualitatif, yaitu yang disebut sebagai komitmen. Komitmen itu sendiri dapat diartikan sebagai seberapa besar seseorang mencurahkan perhatian, pikiran dan dedikasinya bagi organisasi selama dia bergabung di dalam organisasi tersebut. Jadi, di sini loyalitas para karyawan bukan hanya sekedar kesetiaan fisik atau keberadaannya di dalam organisasi, namun termasuk

pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada organisasi. Saat ini loyalitas para karyawan bukan sekedar menjalankan tugas-tugas serta kewajibannya sebagai karyawan yang sesuai dengan uraian-uraian tugasnya atau disebut juga dengan job description, melainkan berbuat seoptimal mungkin untuk menghasilkan yang terbaik dari organisasi.

Robbin dan Coulter (2007) mengemukakan bahwa loyalitas adalah kesediaan untuk melindungi dan menyelamatkan fisik dan perasaan seseorang. Siswanto (2005) mengemukakan loyalitas adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Agustian (2011) berpendapat, loyalitas adalah kesetiaan pada prinsip yang dianut. Menurut Dessler (2000) loyalitas karyawan merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2011), Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Menurut Meyer dan Herscovits, loyalitas merupakan kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaannya

Reichheld (dalam Utomo, 2012), berpendapat, semakin tinggi loyalitas karyawan di suatu organisasi maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah diterapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Menurut Poerwadarminta

(2012) loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik.

Steers & Porter (1983) mengemukakan pendapat tentang loyalitas adalah hubungan aktif antara individu atau antara bawahan dan atasan sedemikian rupa sebagai individu sehingga individu bersedia memberikan pelayanan terbaik pada atasan. Steers & Porter (dalam Nitisemito 2002) mengemukakan, loyalitas kepada perusahaan sebagai sikap, yaitu sejauh mana seseorang karyawan mengidentifikasi tempat kerjanya yang ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya dan loyalitas terhadap perusahaan sebagai perilaku, yaitu proses dimana seseorang karyawan mengambil keputusan pasti untuk tidak keluar dari perusahaan apabila tidak membuat kesalahan yang ekstrim. Robbins (2016) mengemukakan pengertian loyalitas yang berkaitan dengan tingkat kepercayaan adalah suatu keinginan untuk melindungi dan menyelamatkan wajah bagi orang lain.

Bila seseorang memiliki loyalitas dan kepercayaan terhadap suatu hal, maka orang tersebut bersedia berkorban dan setia terhadap hal yang dipercayainya tersebut. Jadi, loyalitas memiliki hubungan positif terhadap tingkat kepercayaan, semakin tinggi tingkat kepercayaan karyawan terhadap organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas karyawan tersebut terhadap perusahaan.

Purwopoespito (2014), mengemukakan bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin serta jujur dalam bekerja. Nitisemito (2003) Loyalitas kerja para pegawai terhadap organisasi akan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab serta menciptakan gairah dan semangat kerja. Untuk dapat menimbulkan loyalitas para pegawai terhadap organisasi maka perusahaan harus mengusahakan agar para pegawai merasa senasib dengan organisasi. Dengan perasaan senasib seperti ini maka kemajuan dan kemunduran perusahaan akan dirasakan juga oleh para pegawai.

Dari definisi –definisi yang dikemukakan oleh para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja adalah suatu kesetiaan karyawan terhadap organisasi yang ditandai dengan, keinginan yang kuat untuk tetap tetap bertahan dalam perusahaan dan bekerja sebaik mungkin demi kemajuan perusahaan tersebut dan rela berkorban serta melakukan apapun demi kemajuan organisasi.

2.3.1 Aspek –aspek Aspek Loyalitas Kerja.

Pengalaman dapat merespon stimulus tidaklah sama, ada yang merespon secara positif dan ada yang merespon secara negatif. Steers dan Porter (1983) menitik beratkan aspek loyalitas antara lain: Dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan, keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin bagi perusahaan dan memiliki kepercayaan yang pasti dan penerimaan yang penuh atas nilai-nilai organisasi.

Siswanto (dalam Nitisemito 2012) menitik beratkan aspek-aspek loyalitas pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain: taat pada peraturan, bertanggung jawab dan sikap kerja. Taat pada peraturan ditandai dengan memiliki tekad dan kesanggupan untuk mentaati segala peraturan, perintah dari perusahaan dan tidak melanggar larangan yang telah ditentukan baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Tanggungjawab yang ditandai dengan kesanggupan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan kesadaran setiap resiko melaksanakan tugas akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesediaan menanggung rasa tanggung jawab ini akan melahirkan loyalitas kerja. Sikap kerja, Sikap mempunyai sisi mental yang mempengaruhi individu dalam memberikan reaksi terhadap stimulus mengenai dirinya diperoleh dari pengalaman dapat merespon stimulus tidaklah sama, ada yang merespon secara positif dan ada yang merespon secara negatif.

Aspek loyalitas menurut Saydam dalam Kurniawan (2015) adalah sebagai berikut : a) Ketaatan atau kepatuhan, b) bertanggung jawab, c) pengabdian dan d) kejujuran. Ketaatan yaitu kesanggupan seorang pegawai untuk menaati segala peraturan kedinasan yang berlaku dan mentaati perintah kedinasan yang berlaku dan mentaati perintah dinas yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan. Bertanggung jawab ditandai dengan kesanggupann seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang

diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan.

Pengabdian, yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga serta ikhlas kepada perusahaan dan kejujuran berarti adanya keselarasan antara yang terucap atau perbuatan dengan kenyataan. Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa loyalitas kerja merupakan suatu kesetiaan karyawan terhadap organisasi. Seseorang karyawan yang memiliki loyalitas kerja yang tinggi akan memiliki dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin untuk memajukan organisasi, kepercayaan penuh terhadap organisasi.

2.3.2 Indikator Loyalitas Kerja

Menurut Runtu (2014) Loyalitas tidak mungkin dianggap sebagai sesuatu yang terjadi dengan sendirinya ketika seorang karyawan bergabung dalam organisasi. Apabila organisasi menginginkan seorang karyawan yang loyal, organisasi harus mengupayakan agar karyawan menjadi bagian dari organisasi yang merupakan tingkatan lebih tinggi.

Dengan demikian karyawan tersebut sungguh merasa bahwa “suka-duka” organisasi adalah “suka-duka”-nya juga. Oleh karena itu loyalitas mencakup kesediaan untuk tetap bertahan, memiliki produktivitas yang melampaui standard, memiliki perilaku altruis, serta adanya hubungan timbal balik di mana loyalitas karyawan harus diimbangi oleh loyalitas organisasi terhadap karyawan.

Loyalitas tidak mungkin dianggap sebagai sesuatu yang terjadi dengan sendirinya ketika seorang karyawan bergabung dalam organisasi. Karyawan yang memiliki loyalitas yang rendah diantaranya karena sifat karakternya (bawaan), kekecewaan karyawan, dan sikap atasan, serta perasaan negatif, seperti ingin meninggalkan organisasi, merasa bekerja di organisasi lain lebih menguntungkan, tidak merasakan manfaat, dan menyesali bergabung dengan organisasi.

Adapun karakteristik karyawan yang menunjukkan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, diantaranya adalah: a) bersedia bekerja melebihi kondisi biasa, b) merasa bangga atas prestasi yang dicapai perusahaan, c) merasa terinspirasi, d) bersedia mengorbankan kepentingan pribadi, dan e) merasa ada kesamaan nilai dengan perusahaan.

Saydam dalam Kurniawan (2015) mengemukakan indikator loyalitas kerja adalah sebagai berikut : a) taat terhadap peraturan seperti, mentaati segala peraturan perundang-undangan dan ketentuan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang dengan baik, selalu mentaati jam kerja yang sudah ditentukan, b.) bertanggung jawab antara lain dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu, selalu menyimpan barang-barang dinas dengan sebaik-baiknya, mengutamakan kepentingan dinas dari kepentingan golongan, tidak pernah melempar kesalahan yang dibuatnya kepada orang lain, c) menyumbangkan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada organisasi, d) jujur, antara lain selalu melakukan tugas dengan penuh keikhlasan tanpa

merasa dipaksa, tidak menyalahkan wewenang yang ada padanya dan melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan apa adanya.

Berdasarkan aspek loyalitas yang dikemukakan Steers dan Potters (1983), indikator loyalitas yang digunakan untuk menentukan loyalitas anggota organisasi adalah keinginan untuk tetap bertahan pada organisasi ditandai dengan a) keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi, b) keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin ditandai dengan bersedia bekerja melebihi kondisi biasa, c) penerimaan penuh terhadap nilai-nilai organisasi yang ditandai dengan menerima apapun yang menjadi kebijakan organisasi dan d) setia pada perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti akan menggunakan aspek loyalitas kerja yang dikemukakan Steers dan Potters (1983) sebagai acuan dalam pembuatan indikator skala Loyalitas kerja. Maka berdasarkan aspek tersebut, dapat dikembangkan indikator loyalitas kerja sebagai berikut : tetap bertahan dalam organisasi, rela dipindah tugaskan kemanapun, ingin tetap menjadi bagian dari organisasi, tidak ingin pindah profesi, bersedia bekerja melebihi kondisi biasanya, tidak keberatan diberikan tugas yang berat, bangga menjadi anggota organisasi dan menerima apapun yang dilakukan organisasi.

2.4 Kedisiplinan

2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja yaitu suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban

pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Sastrohadiwiryono (2013), disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Rivai (2011), disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2012), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, kesediaan adalah suatu sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Menurut Sutrisno (2009), disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

2.4.2 Jenis – Jenis Disiplin Kerja

Menurut Moekizat (2012), terdapat dua jenis disiplin kerja, yaitu:

1. *Self imposed discipline*, yaitu disiplin yang dipaksakan diri sendiri.

Disiplin yang berasal dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri artinya suatu keinginan dan kemauan untuk mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok.

2. *Command discipline*, yaitu disiplin yang diperintahkan. Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalui kebiasaan, peraturan-peraturan tertentu. Dalam bentuknya yang *ekstrem command discipline* memperoleh pelaksanaannya dengan menggunakan hukum.

2.4.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2009), terdapat empat indikator disiplin kerja:

1. Taat terhadap aturan waktu. Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan. Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan. Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

2.5 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sebelumnya yang memiliki kaitan dengan masalah dalam penelitian ini akan dipaparkan berikut ini. Penelitian-penelitian tersebut juga akan digunakan sebagai bahan referensi untuk memahami pengaruh antar variabel dalam penelitian ini. Beberapa penelitian tersebut adalah:

Tabel 2.1

Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun penelitian dan judul penelitian	Variabel	Hasil penelitian
1.	Robiatul Amina (2016) Pengaruh Tunjangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bakti Artha	Variabel Independen Tunjangan Karyawan (X1) Variabel Dependen (Y)Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

	Sejahtera		
2.	<p>Martiwi, Triyono, Mardalis (2012)</p> <p>Faktor-faktor penentu yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan.</p>	<p>Variabel Independen</p> <p>Motivasi (X1)</p> <p>Kompensasi (X2)</p> <p>Manajemen Karir (X3)</p> <p>Pekerjaan (X4)</p> <p>Variabel Dependen</p> <p>Loyalitas Kerja (Y)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi , kompensasi, manajemen karir dan pekerjaan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap loyalitas</p>
3.	<p>Tamba (2018)</p> <p>Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Columbia Perdana</p>	<p>Variabel Independen</p> <p>Disiplin Kerja (X1)</p> <p>Loyalitas Kerja (X2)</p> <p>Variabel Dependen</p> <p>Kinerja Karyawan</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
4.	<p>Afrianti (2018)</p> <p>Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai Polresta Malang Kota</p> <p>Nama Peneliti, Tahun penelitian dan judul penelitian</p>	<p>Variabel Independen</p> <p>Disiplin Kerja (X1)</p> <p>Loyalitas Kerja (X2)</p> <p>Variabel Dependen</p> <p>Kinerja Pegawai</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial menunjukkan</p> <p>Hasil penelitian :</p> <p>bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Polresta Malang kota dan Loyalitas berpengaruh tidak signifikan terhadap Pegawai Polresta Malang kota</p>
5.	<p>Najoan, Pengemanan, Tangkere (2018)</p>	<p>Variabel Independen</p> <p>Tunjangan Kinerja (X1)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tunjangan</p>

	Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa	Variabel Dependen Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai
6.	Mamesah, Kawet, Lengkong (2016) Pengaruh Lingkungan kerja , Disiplin dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada LPP RRI Manado	Variabel Independen Lingkungan Kerja (X1) Disiplin (X2) Loyalitas Kerja (X3) Variabel Dependen Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan loyalist kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada LPP RRI Manado
7.	Astiti, Suamba, Artini (2019) Pengaruh Disiplin Kerja , Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel Independen Disiplin Kerja (X1) Kepuasan Kerja (X2) Loyalitas (X3) Variabel Dependen Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukan bahwa disiplin kerja, kepuasan kerja dan loyalitas karyawan memiliki pengaruh yang moderate (sedang) dan signifikan pad suatu perusahaan akan mampu meningkatkan kinerja dari karyawan
8.	Hardani, Bachri, Dahmiar (2016) Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Karantina Pertanian Kelas I Banjarmasin	Variabel Independen Tunjangan Kinerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Variabel Dependen	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tunjangan kinerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

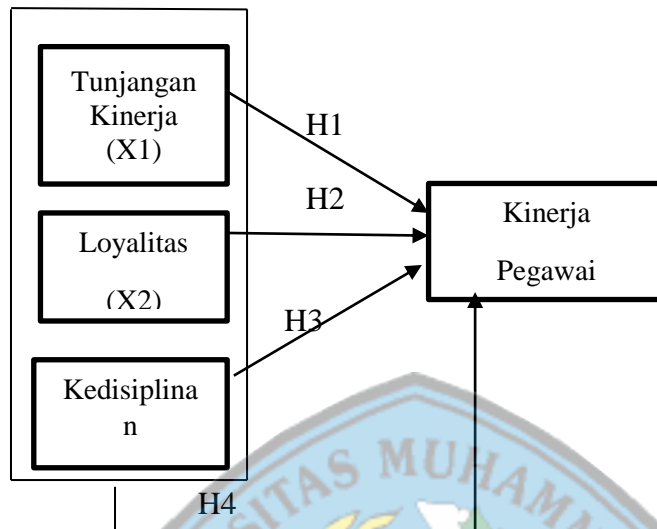
		Kinerja Pegawai (Y)	
9.	Pranita, Pascarani, Supriliyani (2016) Pengaruh Loyalitas Pegawai Terhadap Kinerja Lembaga Perkreditan Desa	Variabel Independen Loyalitas Pegawai (X1) Variabel Dependen Kinerja lembaga Perkreditan Desa (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Loyalitas Pegawai Berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja
10.	Hermawan, Riana (2016) Analisis faktor-faktor yang menentukan Loyalitas Karyawan pada PT. Inti Buana Permai Denpasar Bali	Variabel Independen Loyalitas (X1) Transaportasi (X2) Abensi (X3) Inisiatif (X4) Kreatif (X5)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Loyalitas Transaportasi Abensi Inisiatif Kreatif berpengaruh terhadap kinerja

Sumber : Robiatul Amina (2016), Martiwi (2012), Tamba (2018), Afrianti (2018), Najoan (2018), Mamesah (2016), Astiti (2019), Hardani (2016), Pranita (2016), Hermawan (2016).

2.6 Kerangka Pemikiran Teoritis

Setelah masalah penelitian dirumuskan, maka langkah kedua dalam proses penelitian (kuantitatif) adalah mencari teori-teori, konsep-konsep, generalisasi-generelisasi hasil penelitian Sugiyono, 2016:63). Gambar

Kerangka Penelitian dibawah ini:



Gambar .2.1 Kerangka Pemikiran yang dikembangkan

Sumber :Robiatul Amina (2016),Martiw (2012), Afriantini (2018)

2.7 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu pendapat yang kebenarannya masih diragukan dan harus diuji untuk membuktikan kebenarannya melalui percobaan atau penelitian. Jika sebuah hipotesis telah melalui proses penelitian dan terbukti kebenarannya, maka hipotesis tersebut akan disebut sebagai teori.(Uma Sekaran, 2015) Hipotesis pada kerangka pemikiran adalah:

2.7.1 Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai

Tunjangan kinerja merupakan alat untuk mewujudkan visi dan misi organisasi dengan tujuan untuk menarik pegawai yang cakap dan berpengalaman, mempertahankan pegawai yang berkualitas, memotivasi

pegawai untuk bekerja dengan efektif, memotivasi terbentuknya perilaku positif, dan menjadi alat untuk mengendalikan pengeluaran.

Arifin (2014) menyatakan bahwa Kinerja dipandang sebagai hasil perkalian antara kemampuan dan motivasi. Kemampuan menunjuk pada kecakapan seseorang dalam mengerjakan tugas-tugas tertentu, sementara motivasi menunjuk pada kecakapan seseorang dalam mengerjakan tugas-tugas tertentu, sementara motivasi menunjuk pada keinginan individu untuk menunjukkan perilaku dan kesediaan berusaha. Robaitul Amina, 2016, menyatakan bahwa tunjangan kinerja mempunyai pengaruh yang sama besar terhadap peningkatan kinerja pegawai. Penelitian Hardani, Bachri, Dahniar (2017). Hasil penelitian menyatakan bahwa tunjangan kinerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil.

Berdasarkan pernyataan diatas, maka ditarik Hipotesa Penelitian sebagai berikut:

H1 : Tunjangan Kinerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai.

2.7.2 Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai

Loyalitas adalah sifat yang dimiliki oleh seorang karyawan dan akan muncul pada saat bekerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Menurut Andromike loyalitas karyawan adalah sikap dan perbuatan mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin, serta jujur dalam bekerja, menciptakan

hubungan kerja yang baik dengan atasan, rekan kerja serta bawahan dalam menyelesaikan tugas, menciptakan suasana yang mendukung dan menyenangkan di tempat kerja, menjaga citra perusahaan dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang. (Andromike Maineldi, dkk.2014)

Penelitian Rukmi Tien Martiwi (2017) menunjukkan bahwa loyalitas berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Jika ingin meningkatkan loyalitas bekerja pada karyawan akan meningkatkan Kinerja. Hasil penelitian Hamzah (2013) juga telah mendukung upaya penelitian ini, karena senioritas karyawan dan loyalitas karyawan berpengaruh terhadap karyawan adalah tingkat seseorang karyawan untuk melihat jenjang terhadap kinerja serta kualitas adalah tingkat seseorang karyawan untuk melihat kinerja karyawan. Selain itu, loyalitas, motivasi dan budaya kerja berpengaruh terhadap kemajuan karyawan nuntuk mengerjakan tugasnya dengan baik serta bagaimana karyawan itu bisa memecahkan masalah dalam pekerjaannya.

Berdasarkan pernyataan diatas, maka ditarik Hipotesa Penelitian sebagai berikut:

H2 : Loyalitas Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai

2.7.3 Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja merupakan hal yang penting untuk di pelihara karena dengan ditegakkannya disiplin kerja, maka karyawan dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur dan aturan yang telah di tetapkan sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik dari

karyawan akan menunjukkan bahwa suatu perusahaan dapat memelihara dan menjaga loyalitas maupun kualitas karyawannya.

Penelitian (Afrianti, Sunaryo, Priyono, 2018). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Polresta Malang Kota dan loyalitas berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja Polresta Malang Kota.

Penelitian Pranita, Pascarani, Supriliyani (2018). Hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Astiti, Suamba, Artini (2019). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan loyalitas karyawan memiliki pengaruh yang moderate (sedang) dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan pernyataan di atas, maka ditarik Hipotesa Penelitian sebagai berikut:

H3 : Kedisiplinan Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai.

2.7.4 Pengaruh secara bersama- sama Tunjangan Kinerja, Loyalitas dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh secara simultan Tunjangan Kinerja, Loyalitas dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai

H4 : Pengaruh secara bersama- sama Tunjangan Kinerja, Loyalitas dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai.