

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi (Pandi, 2018:3). Menurut Hasibuan (2017:2) sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam suatu perusahaan. Sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Dengan demikian, sumber daya manusia merupakan aset utama yang harus dikelola secara profesional. Salah satu aspek sumber daya manusia yang dikelola adalah aspek keperilakuan, di samping aspek fisik dan aspek keterampilan.

Di Bali salah satu usaha yang memiliki peluang besar dalam infrastruktur adalah pelaksanaan konstruksi (kontraktor). Melihat dari banyaknya populasi manusia di Bali air minum menjadi kebutuhan pokok bagi masyarakat dan banyaknya populasi tersebut banyaknya hasil limbah yang harus dibersihkan, maka memerlukan jasa kontraktor yang bergerak di bidang jasa pelaksanaan untuk konstruksi perpipaan air minum lokal dan jasa

pelaksanaan untuk konstruksi perpipaan air limbah lokal. Kinerja karyawan harus terus ditingkatkan, agar perusahaan dapat bersaing dan tetap diperhitungkan dalam dunia bisnis. PT Pradnya Teknik sudah berdiri sejak 3 Juli 1993 yang awal berdirinya di Jalan Kebo Iwa, Gang SD 12 No 1, Kelurahan Padangsambian Kaja, Kecamatan Denpasar Barat, Kota Denpasar. PT. Pradnya Teknik menjalankan usaha dalam bidang perdagangan umum, khususnya hasil industri alat-alat listrik serta pekerjaan konstruksi dan perpipaan. Pada tahun 2000 PT. Pradnya Teknik berpindah lokasi di Jalan Kartini No. 83 Blok B/7, Denpasar. PT. Pradnya Teknik berkembang sangat baik sehingga membawa idealisme membangun konstruksi pipa air bersih di Bali. Pada tahun 2016 PT. Pradnya Teknik berhasil menyelesaikan proyek pemasangan pipa air bersih di desa Nyanglan, Gianyar, proyek ini diperkirakan menghabiskan dana sebesar 5 Miliar Rupiah. Selain itu PT. Pradnya Teknik memiliki sebanyak 39 karyawan dan belum termasuk pimpinan.

Suatu perusahaan perlu meningkatkan perhatian khususnya terhadap kinerja karyawan, baik dari segi keterampilan ataupun ilmu pengetahuan, kemudian perlu meningkatkan dari segi karir maupun tingkat kesejahteraan karyawan. Harapan dari hal tersebut adalah karyawan dapat bekerja lebih produktif sehingga dapat mencapai kemampuan baru yang berguna bagi perusahaan pada masa ini maupun di masa mendatang (Rizki, 2018). Kinerja merupakan dukungan untuk mencapai tujuan perusahaan karena keberhasilan sebuah perusahaan sangat bergantung dari baik dan buruknya kinerja

karyawan di perusahaan tersebut, di mana setiap karyawan merupakan motor bagi berjalannya sebuah perusahaan dalam menjalankan semua aktivitasnya dan hal ini akan berkaitan dengan motivasi karyawan tersebut dalam bekerja (Novriansyah & Al.Aziz, 2021).

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar, atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya, untuk itu karyawan harus meningkatkan kinerja mereka dengan begitu tujuan perusahaan bisa tercapai dengan baik. Dalam meningkatkan kinerja, harus ada keterlibatan kerja karyawan yang tinggi dan peduli terhadap pekerjaannya agar dapat memberikan hasil kinerja yang baik (Emron Edison 2019:26). Menurut Pandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada perusahaan PT. Pradnya Teknik pada bagian ini disajikan target dan realisasi yang dicapai seperti yang disajikan pada tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1.1
Data Target Dan Realisasi Pemasangan Pipa
Pada PT. Pradnya Teknik
Tahun 2021

Bulan	Target	Realisasi
Januari	1.076 Pipa Pvc	1.186 Pipa Pvc
Februari	1.050 Pipa Pvc	1.134 Pipa Pvc
Maret	800 Pipa Pvc	764 Pipa Pvc
April	950 Pipa Pe	873 Pipa Pvc
Mei	1.045 Pipa Pvc	1.163 Pipa Pvc
Juni	1.060 Pipa Pvc	1.146 Pipa Pvc
Juli	1.100 Pipa Pvc	1.998 Pipa Pvc
Agustus	1.185 Pipa Pvc	1.246 Pipa Pvc
September	1.200 Pipa Pvc	1.350 Pipa Pvc
Oktober	1.146 Pipa Pe	1.194 Pipa Pe
November	1.127 Pipa Pe	1.153 Pipa Pe
Desember	1.138 Pipa Pe	1.174 Pipa Pe

Sumber : PT. Pradnya Teknik (2021)

Berdasarkan tabel 1.1, target dan relasi pemasangan pipa pada PT. Pradnya Teknik pada bulan Januari sebesar 1.076 pipa pvc dengan relasi 1.186 pipa pvc, dilanjutkan pada bulan Februari dengan target sebesar 1,050 pipa pvc serta relasi 1.134 pipa pvc, pada bulan Maret pemasangan pipa dengan target 800 pipa pvc serta relasi 764 pipa pvc, pada pemasangan pipa di bulan April dengan target 950 pipa pvc serta relasi 873 pipa pvc, bulan Mei pemasangan pipa pvc dengan target 1.045 pipa pvc serta relasi 1.163 pipa pvc, bulan Juni pemasangan pipa pvc dengan target 1.060 pipa pvc serta relasi 1.146 pipa pvc, bulan Juli pemasangan pipa pvc dengan target 1.100 pipa pvc serta relasi 1.998 pipa pvc, bulan Agustus pemasangan pipa pvc dengan target 1.185 pipa pvc serta relasi 1.246 pipa pvc, bulan September pemasangan pipa pvc dengan target 1.200 pipa pvc serta relasi 1.350 pipa pvc, bulan Oktober

pemasangan pipa pvc dengan target 1.146 pipa pvc serta relasi 1.194 pipa pvc, bulan November pemasangan pipa pvc dengan target 1.127 pipa pvc serta relasi 1.153 pipa pvc, dan bulan Desember pemasangan pipa pvc dengan target 1.138 pipa pvc serta relasi 1.174 pipa pvc,

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa pada tahun 2021 target dan realisasi pemasangan pipa pada PT. Pradnya Teknik, dimana pada bulan Maret dan April pencapaian perusahaan tidak memenuhi target, ini disebabkan karena pimpinan pada PT. Pradnya Teknik terlalu bersikap otoriter yaitu pemimpin memaksa karyawan terus bekerja tanpa melakukan pendekatan, tidak bisa diganggu gugat, dan anggotanya tidak diberikan kesempatan berpendapat, dan kurangnya memberi motivasi kerja kepada karyawan sehingga menyebabkan menurunnya kualitas kinerja karyawan.

Menurut Pandi (2018:103) Kepemimpinan adalah aktivitas untuk memengaruhi orang-orang supaya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai keberhasilan dari perusahaan peran pemimpin sangat penting serta memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang membentuk dan membantu orang lain untuk berkerja dan antusias mencapai tujuan yang direncanakan dalam kaitannya dengan keberhasilan organisasi mewujudkan tujuan sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan dan tingginya kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya (Arianty, 2017). Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa karyawan terkait permasalahan yang terjadi pada kepemimpinan yaitu Pemimpin dalam menjalankan tugasnya

berperilaku otoriter terhadap karyawannya, dengan sering memberikan pekerjaan sesuka hati tanpa melakukan pendekatan yang dapat mendorong karyawannya untuk bekerja dengan baik sehingga kinerja menjadi tidak efektif.

Penelitian yang dilakukan oleh Hindriari (2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Prayudi (2017) menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian yang berbeda ditunjukkan oleh Marjaya, dkk (2020) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan harus memiliki pemimpin yang mampu meningkatkan kualitas, dan maupun meningkatkan keterampilannya dalam mengelola perusahaan yang dipimpinnya dan juga seorang pemimpin perusahaan harus memiliki kemampuan mempengaruhi dan memberikan motivasi pada karyawannya yang berdampak pada kinerja karyawan.

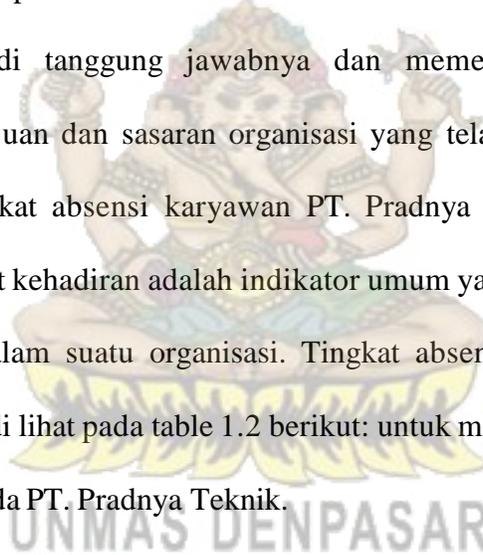
Selain pengaruh kepemimpinan, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Meningkatkan kinerja karyawan juga dapat dilakukan dengan cara pemberian kompensasi yang sesuai dengan balas jasa kepada karyawan atas usaha mereka lakukan kepada perusahaan, dengan adanya pemberian kompensasi karyawan menjadi lebih bersemangat untuk bekerja semaksimal mungkin (Isvandiari & Fuadah, 2017). Menurut Septawan (2016:5) Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasanya yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah

memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kompensasi dikatakan penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi merupakan cermin atau ukuran nilai terhadap karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan, apabila kompensasi diberikan secara tepat maka para karyawan akan memperoleh semangat kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan, dan bila kompensasi yang diberikan tidak sesuai maka semangat kerja karyawan akan menurun. (Hasibuan,2019 : 33).

Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa karyawan terkait permasalahan yang ada dalam kompensasi yaitu adanya gaji yang di terima rendah maka menurunnya semangat kerja dalam pekerjaan, dari ketidakpuasan dalam pembayaran yang dirasa kurang akan menyebabkan meningkatnya derajat ketidakhadiran karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Asriani & et.al, 2021) mendapatkan hasil maka kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Shofwani, (2019) mendapatkan hasil kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian yang berbeda ditunjukkan oleh Aromega, dkk (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain pengaruh kompensasi, ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja didefinisikan sebagai keadaan usaha seseorang dan kemauan untuk mencapai tujuan atau sasaran

tertentu. Motivasi kerja merupakan aspek kunci dalam mencapai produktivitas dan kinerja yang optimal sesuai dengan tujuan perusahaan. Pimpinan perlu memberikan motivasi dan arahan kepada karyawannya agar dapat bekerja dengan baik (Novriansyah & Al.Aziz, 2021). Motivasi adalah suatu keinginan yang dapat dicapai melalui hasil kerja yang optimal. Menurut Siagian, (2018) Motivasi Kerja merupakan tenaga penggerak yang menyebabkan seorang anggota organisasi mau mengerahkan kemampuannya untuk membentuk keterampilan personal serta waktu untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan memenuhi kewajibannya guna mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Adapun tingkat absensi karyawan PT. Pradnya Teknik tahun 2021 dapat dilihat tingkat kehadiran adalah indikator umum yang dapat mengukur kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Tingkat absensi karyawan PT. Pradnya Teknik bisa di lihat pada table 1.2 berikut: untuk mengetahui tingkat kehadiran karyawan pada PT. Pradnya Teknik.



Tabel 1.2
Tingkat Kehadiran Karyawan
pada PT. Pradnya Teknik
Tahun 2021

Bulan	Jumlah tenaga kerja (orang)	Jumlah hari kerja (hari)	Jumlah hari kerja seharusnya (hari)	Jumlah hari kerja yang hilang (hari)	Jumlah hari kerja senyatanya (hari)	Presentase absensi (%)
A	B	C	$D=(B \times C)$	E	$F=(D-E)$	$G=(E:D) \times 100\%$
Januari	39	25	975	34	960	3,49
Februari	39	22	858	28	838	3,26
Maret	39	25	975	32	956	3,28
April	39	26	1.014	32	999	3,16
Mei	39	24	936	29	919	3,10
Juni	39	26	1.014	28	996	2,76
Juli	39	24	936	31	918	3,31
Agustus	39	26	1.014	27	998	2,66
September	39	22	858	26	838	3,03
Oktober	39	25	975	26	958	2,67
November	39	26	1.014	34	996	3,35
Desember	39	26	1.014	29	996	2,86
Jumlah		297	11.583	356	11.375	36,93
Rata-Rata		24,75	965,25	29,66	947,91	3,08

Sumber : PT. Pradnya Teknik (2021)

Tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran seluruh karyawan PT. Pradnya Teknik, mengalami kenaikan dan penurunan pada setiap bulannya, adapun pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa tingkat ketidakhadiran (jumlah hari kerja yang hilang) di setiap bulannya di dominasi oleh para karyawan yang melakukan absensi dengan persentase sebesar rata - rata 3,08% sejak bulan Januari-Desember 2021. Tingkat absensi yang wajar

berada di bawah 3% jika absensi yang mencapai diatas 3% sampai 10% menunjukkan tingkat absensi yang tinggi dan perlu diberikan perhatian khusus oleh perusahaan (Ardana, dkk, 2017:93). Dari hasil observasi yang dilakukan terdapat beberapa fenomena yang dapat menjadi alasan penyebab tingkat tingginya absensi karyawan seperti masih banyak karyawan yang datang terlambat, dan sering tidak hadir dikantor tanpa alasan yang jelas.

Melihat rendahnya motivasi kerja yang dimiliki karyawan ini memberikan dampak kepada penurunan kualitas kinerja karyawan di perusahaan. Padahal di satu sisi bisa dikatakan bahwa motivasi adalah salah satu hal yang paling penting di dalam membangun kualitas kerja yang baik yang membantu bagi kemajuan perusahaan. Busro (2018:51) mengatakan bahwa Motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Dengan memberikan motivasi yang tepat, karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, dan mereka meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpelihara pula.

Penelitian yang dilakukan oleh Dalimunthe & Sugiharjo, (2018), mendapatkan hasil dimana Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Munawirsyah, (2018), mendapatkan hasil dimana Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian yang berbeda ditunjukkan oleh Syafruddin, dkk (2021),

yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas serta melihat dari beberapa fenomena yang terjadi ini penulis tertarik untuk meneliti tentang Pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja dalam membenahi dan menangani kurangnya peningkatan kinerja karyawan maka penulis tertarik mengangkat judul penelitian **“Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pradnya Teknik”**.

1.2 Pokok Permasalahan

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Pradnya Teknik?
2. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Pradnya Teknik?
3. Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Pradnya Teknik?
4. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Pradnya Teknik?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pradnya Teknik.
2. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pradnya Teknik.
3. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pradnya Teknik.
4. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pradnya Teknik.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Bagi mahasiswa
 - 1) Untuk mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama menuntut ilmu di bangku kuliah dan sekaligus menanggapi suatu kejadian memberikan sumbangan pemikiran serta pemecahan.
 - 2) Sebagai salah satu persyaratan untuk meraih gelar sarjana ekonomi jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati.
2. Bagi PT. Pradnya Teknik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam menetapkan kebijakan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Fakultas dan Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi yang diperlukan oleh Fakultas dan Universitas sebagai bahan perbandingan untuk membantu mahasiswa yang mengadakan penelitian pada tahun-tahun berikutnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal setting theory didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Mahennoko, 2017). Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konskuensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan iklim organisasi. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja karyawan yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya (Mahennoko, 2017).

Menurut teori ini, salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu

(seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Ramandei, 2017). *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Hasibuan dalam Sudaryo, dkk, 2019:202). Kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi (Robbins dalam Kasmir, 2019:183). Menurut Busro (2017) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai karyawan baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Dari beberapa pendapat para ahli tersebut maka dapat dikatakan Kinerja Karyawan adalah hasil yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan perannya dalam organisasi.

2.2.2 Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sutrisno (2016:89) yaitu:

1. Efektivitas dan Efisiensi, dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.
2. Otoritas dan Tanggung jawab, dalam organisasi yang baik, wewenang, dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.
3. Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.
4. Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:208-210) indikator yang digunakan mengukur kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kualitas

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2. Kuantitas

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

3. Waktu

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4. Kerja Sama Antar Karyawan

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan

mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antar karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

5. Penekanan Biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

2.3 Kepemimpinan

2.3.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kelompok menuju tercapainya sasaran. Kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran pada situasi tertentu. (Pandi, 2018:103). Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Berdasarkan beberapa pembahasan tersebut dapat dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan orang yang mampu memberikan inspirasi, mendorong, mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya agar bekerja sesuai dengan perintah yang diberikan oleh atasan sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai (Edy Sutrisno, 2019:213).

Menurut (Sagala, 2018) Kepemimpinan (leadership) adalah serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian dalam diri pemimpin itu sendiri seperti

kewibawaan, keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi untuk dijadikan sebagai sarana menyakinkan orang-orang yang dipimpinnya agar mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta merasa tidak terpaksa.

2.3.2 Faktor – Faktor Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut (Pandi, 2018:115) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan, yaitu:

1. **Kematangan emosional:** Yaitu emosi yang stabil atau tenang dalam mengatasi berbagai masalah dan tidak terburu-buru dalam mengambil keputusan, tidak mudah terpengaruh oleh informasi yang belum jelas kebenarannya.
2. **Komunikatif:** Yaitu berbicara dengan baik dan mudah dimengerti, kata - kata yang baik dan tepat sehingga orang yang menerima pesan dengan senang hati dan cepat melaksanakan apa yang disampaikan oleh pemimpin.
3. **Memberi keputusan:** Yaitu berani mengambil suatu putusan pada suatu masalah yang harus diputuskan oleh pimpinan.
4. **Mengawasi:** Yaitu turun ke lokasi kerja karyawan/pegawai, melihat, menanyakan atau memberikan wejangan tentang pekerjaan tersebut.
5. **Evaluasi:** Yaitu menilai hasil kinerja pegawai dan memutuskan masa depan atau karier pegawai.
6. **Disiplin:** Yaitu pimpinan yang taat aturan akan menjadi contoh bagi bawahan.

7. Motivasi: Yaitu dorongan semangat kerja kepada pegawai agar menghasilkan kinerja yang optimal.
8. Visi dan misi: Yaitu harapan yang ingin dicapai di masa mendatang sekaligus cara melaksanakan cita-cita tersebut.
9. Profesional: Yaitu ahli dalam bidang usaha yang dikelola.
10. Pendidikan: Yaitu jenjang pendidikan yang mendukung kemampuan dan keterampilan pimpinan.
11. Pengalaman kerja: Yaitu pernah melakukan jabatan yang serupa pada perusahaan atau organisasi yang sejenis.
12. Tanggung jawab: Yaitu dapat dipercaya atas semua tindakan dan putusan yang telah dilakukan selama memimpin.
13. Kewibawaan: Yaitu disegani, diperhatikan, dihormati, ditaati, dilindungi dan didukung.

2.3.3 Indikator Kepemimpinan

Menurut R. Terry dalam Fahmi (2017) adapun yang menjadi indikator kepemimpinan adalah:

1. Stabilitas Emosi

Stabilitas emosi merupakan reaksi individu, baik secara emosi maupun fisik, dapat diprediksi dan tidak mengejutkan. Seorang pemimpin tidak boleh berprasangka jelek terhadap bawahannya, ia tidak boleh cepat marah dan percaya diri sendiri harus cukup besar.

2. Hubungan Manusia

Mempunyai pengetahuan tentang hubungan manusia. Proses interaksi yang dilakukan manusia berupa komunikasi persuasif yang melibatkan psikologi, perasaan, dan pikiran manusia.

3. Motivasi Pribadi

Keinginan untuk menjadi pemimpin harus besar, memiliki komitmen yang tinggi, bertanggung jawab, bijaksana, bisa diandalkan dengan baik dan dapat memotivasi diri sendiri.

4. Kemampuan Komunikasi

Mempunyai kecakapan berkomunikasi untuk mengarahkan karyawan terus maju dan berkembang serta mampu mengkomunikasikan pikiran, ide, perasaan dan keinginan.

2.4 Kompensasi

2.4.1 Pengertian Kompensasi

Menurut (Nurcahyo,2017) mengatakan bahwa “ Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang seimbang dengan pengharapan karyawan untuk memenuhi kebutuhan akan rasa puas atas prestasi yang telah dicapai dan selaras dengan tujuan strategis usaha pengusaha”. Menurut Hasibuan dalam (Badriyah, 2017) mendefinisikan “Kompensasi sebagai semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Berdasarkan pendapat diatas maka dikatakan “Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia.

2.4.2 Faktor-Faktor Mempengaruhi Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi antara lain sebagai berikut (Hasibuan, 2017:145):

1. Adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja

Permintaan tenaga kerja artinya pihak perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja, maka secara otomatis kompensasi relatif tinggi. Penawaran tenaga kerja artinya pihak individu yang membutuhkan pekerjaan, maka tingkat kompensasi relatif lebih rendah.

2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan membayar

Bahwa ukuran besar kecilnya kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan akan sangat bergantung kepada kemampuan finansial yang dimiliki perusahaan, dan juga seberapa besar kesediaan dan kesanggupan perusahaan menentukan besarnya kompensasi untuk karyawannya.

3. Serikat buruh atau organisasi karyawan

Pentingnya eksistensi karyawan dalam perusahaan, maka karyawan akan membentuk suatu ikatan dalam rangka proteksi atas kesemena-menaan pimpinan dalam memberdayakan karyawan. Dalam hal ini muncul rasa yang menyatakan bahwa perusahaan tidak akan bisa mencapai tujuannya tanpa ada karyawan. Dengan demikian maka akan mempengaruhi besarnya kompensasi.

4. Produktivitas kerja/prestasi kerja karyawan

Kemampuan karyawan dalam menghasilkan prestasi kerja akan sangat mempengaruhi besarnya kompensasi yang akan diterima karyawan.

5. Biaya hidup

Tingkat biaya hidup disuatu daerah akan menentukan besarnya kompensasi.

6. Posisi atau jabatan karyawan

Tingkat jabatan yang dipegang karyawan akan menentukan besar kecilnya kompensasi yang akan diterimanya, juga berat ringannya beban dan tanggung jawab suatu pekerjaan.

7. Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja

Pendidikan dan pengalaman kerja berperan dalam menentukan besarnya kompensasi bagi karyawan. Semakin tinggi pendidikan karyawan dan semakin banyak pengalaman kerja, maka semakin tinggi pula kompensasinya.

8. Sektor pemerintah

Pemerintah sebagai pelindung masyarakat berkewajiban untuk menerbitkan sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan/organisasi, serta instansi-instansi lainnya, agar karyawan mendapatkan kompensasi yang adil dan layak, seperti dengan dikeluarkannya kebijakan pemerintah dalam pemberian upah minimum bagi karyawan.

2.4.3 Indikator Kompensasi

Menurut Pandi (2018:194) indikator kompensasi yaitu sebagai berikut :

1. Upah dan Gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, dan tempat parkir khusus. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansi dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

2.5 Motivasi Kerja

2.5.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016:143) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Selain itu menurut Rahmayanti & Afandi (2016:557) motivasi dapat diartikan sebagai energi dari seorang yang dapat

menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasme dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik dari motivasi intrinsik maupun motivasi ekstrinsik. Berdasarkan pendapat diatas maka dapat dikatakan Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Motivasi orang bekerja ada bermacam-macam antara lain : termotivasi mengerjakan sesuatu karena uangnya banyak, meskipun kadang-kadang kerjaan itu secara hukum tidak benar dan termotivasi karena rasa aman atau keselamatan meskipun bekerja dengan jarak yang jauh. Adapun menurut (Darmadi, 2018) motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Sementara itu menurut (Dewi, 2019) Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan.

2.5.2 Faktor-Faktor Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2017) ada beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi dari segi lingkungan eksternal dan internal yang berasal dari karyawan adalah sebagai berikut:

a. Faktor Internal

Faktor internal dapat mempengaruhi pemberian motivasi kepada seseorang yang menyangkut keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat dimiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, dan keinginan untuk berkuasa.

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yaitu kondisi lingkungan kerja yang memadai, supervise yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab peraturan yang fleksibel.

2.5.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017:145), indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan yaitu:

1. Kebutuhan akan berprestasi, yaitu suatu keinginan untuk mengatasi/mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan dan pertumbuhan.
2. Kebutuhan akan afiliasi, yaitu dorongan untuk melakukan hubungan dengan orang lain.
3. Kebutuhan akan kompetensi, yaitu dorongan untuk melakukan pekerjaan yang bermutu.
4. Kebutuhan akan berkuasa, yaitu dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan. Dalam hal ini ada kecenderungan untuk mengambil resiko dan menghancurkan rintangan yang terjadi.

2.6 Hasil Penelitian Sebelumnya

2.6.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Saputra, (2018) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia unit teuku umar Denpasar’’. Sampel pada penelitian ini adalah sampling jenuh, karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia berjumlah 113 orang.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, korelasi linier berganda, analisis determinasi, uji-t (t-test) dan uji F (F-test). Dari hasil analisis Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia. Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Teuku Umar Denpasar.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Arifai, (2018) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Arwana Mas Palembang”. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 41 orang, dengan menggunakan teknik simple random sampling. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda, uji F (simultan), uji t (parsial). Untuk uji t variabel kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Uji t variable motivasi (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Uji t variable disiplin (X3) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Ashari, (2018) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Grandmas Hotel Airport Di Kabupaten Badung”. Sampel pada

penelitian ini adalah sampling jenuh, karyawan pada Grandmas Hotel Airport berjumlah 113 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, korelasi linier berganda, analisis determinasi, uji-t (t-test) dan uji F (F- test). Dari hasil analisis Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Grand Mas Hotels Airport. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Grand Mas Hotels Airport. Kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Grand Mas Hotels Airport.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi, (2020) dengan judul “Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Sumatera Utara. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 72 karyawan dan Penelitian ini menggunakan sampel sampling jenuh. Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Asumsi Klasik, Analisis Linear Berganda, Uji t, Uji F. Hasil uji (t) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana dapat dilihat nilai t hitung untuk variabel motivasi serta variabel kepemimpinan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji (f) menunjukkan bahwa motivasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Erlangga, (2021) dengan judul “Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Unit Sako Kenten”. Teknik sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 42 orang responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji-t (t-test) dan uji F (F-test). Hasil penelitian dengan menggunakan uji t pada variabel Kepemimpinan, dan variabel Motivasi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Unit Sako Kenten.

2.6.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Haryanto, (2017) dengan judul “pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Indyferyto Group Yogyakarta”. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik total sampling. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang dilanjutkan dengan uji parsial atau uji t dan uji f. Berdasarkan hasil uji t dengan penelitian Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasi Memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Komitmen

Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Penelitian yang dilakukan oleh Gunawarman, (2020) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada UD.Galilea). teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh sebanyak 38 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji F (Goodness of Fit), uji t, dan koefisien regresi. Berdasarkan hasil uji t penelitian ini dapat dilihat bahwa nilai statistik menunjukkan variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Galilea dan variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Galilea.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Shofwani, (2019) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Muria Kudus”. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, analisis regresi, uji hipotesis (Uji t), Uji F. Berdasarkan hasil uji t penelitian ini Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan terdapat pengaruh positif dan

signifikan dari variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel -variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja dalam pekerjaan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Asriani, et.al (2021) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grageresort Sangkan Kab. Kuningan Pada Masa Pandemi Covid-19”. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik Sampling jenuh, artinya seluruh 75 karyawan Hotel Grage Resort Sangkan Kuningan dimasukkan dalam sampel. Teknik analisis yang digunakan Pengolahan data menggunakan regresi linier berganda, pengujian hipotesis (uji t), uji F, dan koefisien regresi. Hasil Uji t Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan, Variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Grage Resort Sangkan Kuningan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi merupakan salah satu unsur yang memengaruhi pelaksanaan pekerja. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa jika kompensasi meningkat dalam suatu organisasi, maka akan meningkat pula kinerja dalam suatu organisasi.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Lutfiatul, (2017) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG.Meritjan Kediri”. Teknik sampel yang diambil sebanyak 77 responden bagian produksi pada PG. Meritjan

Kediri maka disebut sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, analisis korelasi, uji analisis regresi linier berganda, uji t, uji f. Hasil uji t Variabel Kompensasi signifikan atau berpengaruh secara nyata. Variabel Disiplin Kerja signifikan atau berpengaruh secara nyata.

2.6.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan

1. Penelitian pertama yang dilakukan (Novriansyah, 2021), dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Semagi Muara Bungo”. Jumlah populasi sebanyak 50 orang dan sampel adalah berjumlah 50 orang dengan metode penarikan sampel menggunakan Sampling Jenuh. Teknik analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien regresi. Hasil dari Uji-t menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian kedua yang dilakukan (Susanto, 2019), dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada divisi Penjualan PT.Rembaka”. Sampel yang digunakan sebanyak 60 responden dengan teknik *probability sampling*. Teknik analisis yang digunakan Pengolahan data menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, analisis deskriptif variabel penelitian, regresi linier berganda, (uji-t), uji-F.

Hasil uji-t motivasi kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

3. Penelitian ketiga yang dilakukan (Munawirsyah, 2018), dengan judul “Pengaruh motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Medan”. Pada penelitian ini peneliti tidak mengambil seluruh populasi sebagai sampel, karena jumlahnya yang besar yaitu sebesar 786 orang. Teknik analisis pengumpulan data penelitian dilakukan dengan cara pengisian kuesoner. Uji yang dilakukan adalah Uji Validitas, Realiabilitas, Uji Normalitas Data, Path Analysis, Uji T dan Uji Koefisien Determinasi. Dari hasil uji-t penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4. Penelitian keempat yang dilakukan Wahyudi, (2020) dengan judul “Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyarwan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Sumatera Utara. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 72 karyawan dan Penelitian ini menggunakan sampel sampling jenuh. Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Asumsi Klasik, Analisis Linear Berganda, Uji t, Uji F. Hasil uji (t) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta

variabel kepemimpinan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Penelitian kelima dilakukan oleh Wahyudi, (2020) dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPD Desa Peguyangan Di Denpasar. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan LPD Desa Peguyangan. Jumlah responden pada penelitian ini berjumlah 30 orang karyawan dengan menggunakan instrument penelitian kuisioner dengan skala *likert*. Instrument penelitian uji validitas dan realibilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, multikoliniertias dan heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, uji f dan t. diperoleh hasil uji t bahwa kompensasi, dan variabel motivasi kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Peguyangan.