

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Sumber daya manusia sebagai pelaksana setiap kegiatan operasional yang dijalankan untuk mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Sumber daya manusia sangat penting untuk efektivitas perusahaan karena memainkan peran yang besar dalam mendukung keunggulan kompetitif perusahaan melalui karyawan yang berkomitmen (Zefeiti & Mohamad : 2017).

Kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu (Kasmir,2015:182). Peningkatan kinerja dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kualitas karyawan secara total, mulai dari karyawan dengan kedudukan kerja terendah sampai pada karyawan yang memegang jabatan tinggi, baik tidak tetap maupun tetap. Pimpinan dapat mengukur kinerja pegawai atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing pegawai.

Sedarmayanti (2013) mengemukakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja, salah satunya adalah oleh karakteristik individu (kemampuan, sikap, nilai, dan kepribadian). Karyawan memiliki

karakteristik individu yang berbeda antara satu dengan yang lainnya, dan masing-masing individu memberikan beragam kontribusi kepada perusahaan seperti usaha, keterampilan, kemampuan, waktu dan loyalitas. Secara teori, setiap karyawan mempunyai satu set kebutuhan tertentu yang ingin dipenuhi dan satu set perilaku dan kemampuan terkait pekerjaan untuk dikontribusikan. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian Arifianto (2017) yang mendapatkan hasil bahwa karakteristik individu berperan penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Diperkuat juga dengan penelitian Sabarofek (2017) yang membuktikan bahwa karakteristik individu yang baik mampu menghasilkan kinerja karyawan yang baik pula. Dan Handayati (2016) dan Listiani dkk (2019) juga membuktikan bahwa jika secara parsial nilai karakteristik individu ditingkatkan maka secara signifikan juga mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Selain karakteristik individu, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Mangkunegara (2014: 197) mendefinisikan Komitmen organisasi merupakan loyalitas yang dirasakan individu terhadap organisasi dalam artian Komitmen organisasi merupakan tingkat dimana seorang karyawan mengidentifikasi diri dan organisasinya dengan cara merefleksikan keyakinan yaitu, karyawan akan memberikan kesetiaan, serta memiliki keinginan, bersedia bekerja keras, berkorban, dan memperdulikan kelangsungan hidup organisasi. Menurut Sunyoto (2015: 33) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan-karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang dapat diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya

dalam bekerja.

Rivai (2014: 146) mengemukakan ada beberapa faktor penentu komitmen organisasi, meliputi: Faktor Personal Meliputi *Job expectation, psychological contract, job choise factor*, dan karakteristik personal (kepribadian). Sebab keseluruhan akan membentuk komitmen awal, Faktor Organisasi Meliputi *initial work experience, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor ini memunculkan dan membentuk tanggung jawab, Faktor Non Organisasi Meliputi *avalibeity of alternative jobs* faktor yang bukan berasal dari organisasi, misalkan ada tidaknya alternative pekerjaan lain jika ada yang lebih baik maka karyawan akan meninggalkannya. Menurut penelitian Atika Sholichah (2016), Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Murti (2012), komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Selain komitmen organisasi, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh adanya motivasi finansial yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Robbins (2017:235) Motivasi Finansial merupakan bentuk pemberian imbalan yang diberikan kepada seseorang secara langsung dalam bentuk gaji yang sifatnya tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap baik dihitung per jam, mingguan, bulanan atau tahunan. Motivasi finansial merupakan pemberian dari bagian keuntungan/manfaat bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang atau tunjangan (Rivai, 2013:455). Pernyataan tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan Amalia (2016) yang mendapatkan hasil bahwa motivasi yang baik sangat berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan. Hal yang sama juga didapat oleh Julianti (2017) dan Krisnawati dkk (2019) dengan

penelitiannya yang membuktikan bahwa kinerja pegawai yang baik dipengaruhi oleh pemberian motivasi yang semakin baik pula kepada pegawai. Adapun penelitian yang menghubungkan antara motivasi finansial dengan kinerja karyawan, diantaranya adalah penelitian yang dilakukan Cinnamon dan Moko (2015) mengatakan motivasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Wicaksono, (2015) mengatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian yang berbeda yang dilakukan Riofita dan Riau (2016) mengatakan motivasi finansial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

PT. Unirama Kapal adalah perusahaan distributor produk goods atau makanan instant maupun produk kemasan lainnya, distribusi dilakukan lewat jaringan supermarket, mini mart, dan juga toko-toko yang tersebar di wilayah Bali. Adapun dengan barang yang didistribusikan adalah bermacam macam produk kemasan siap pakai seperti kecap abc, minyak caplang, berbagai produk nutrifood, coklat delfi, ice cream walls, biskuit siantar top, popok bayi sweety pants, tisu tessa dan produk nuget lezza. PT. Unirama Kapal merupakan anak cabang dari perusahaan PT. Unirama Duta Niaga yang memiliki beberapa cabang

lainnya yang tersebar di daerah Bali salah satunya PT. Unirama Kapal. PT. Unirama Kapal merupakan kantor perusahaan yang bertugas mengkoordinir dalam melakukan pengelolaan manajemen, pemasok produk, gudang barang atau penyimpanan stok barang dan lainnya yang berhubungan dengan penyimpanan dan pengiriman barang. Penelitian ini memfokuskan pada karyawan PT. Unirama Kapal yang berlokasi di JL Raya Abianbase, NO 6 A, Kapal, Kecamatan Mengwi Kabupaten Badung, Bali. PT. Unirama Kapal yang kegiatan operasional utamanya dalam sektor perdagangan yang tentu saja pendapatan utamanya berasal dari margin penjualan barang. Sehingga kinerja perusahaan dapat dinilai sangat baik jika penjualan mampu mencapai target atau bahkan melebihi target yang telah ditetapkan. Berdasarkan data dari bagian keuangan PT. Unirama Kapal, diperoleh data target dan realisasi pendapatan sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Target dan Realisasi Pendapatan
PT. Unirama Kapal
Bulan Januari 2020 s.d. Desember 2020

NO	Bulan/ Tahun	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Pencapaian (%)
1	2	3	4	$5=4/3 \times 100$
1	Januari	600.000.000	589.524.560	98,25
2	Februari	600.000.000	589.268.970	98,21
3	Maret	600.000.000	584.864.880	97,47
4	April	600.000.000	579.788.490	96,63
5	Mei	600.000.000	579.987.978	96,66
6	Juni	600.000.000	581.966.750	96,99
7	Juli	600.000.000	583.464.430	97,24
8	Agustus	600.000.000	585.673.320	97,61
9	September	600.000.000	585.773.540	97,62
10	Oktober	600.000.000	588.944.490	98,15
11	November	600.000.000	586.758.980	97,79
12	Desember	600.000.000	588.898.650	98,14
Jumlah		7.200.000.000	7.024.915.030	97,56

Sumber: PT. Unirama Kapal, 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan dari target pendapatan sebanyak Rp. 7.200.000.000,- hanya tercapai sebesar Rp. 7.024.915.030,- atau hanya tercapai 97,56%. Hal ini disebabkan karena adanya virus *corona* yang mulai menyebar dan menyerang di Indonesia termasuk Bali pada pertengahan bulan Maret 2020 yang berdampak pada segala sektor , salah satunya adalah sektor perdagangan. PT. Unirama Kapal juga merasakan dampak dari adanya virus ini yang dimana pendapatan pada bulan Maret 2020 sampai September 2020 mengalami penurunan dibanding bulan yang lainnya. Diungkapkan pada bulan Oktober hingga Desember pendapatan perusahaan mulai mengalami peningkatan disebabkan oleh salah satu produk penjualan tisu tessa yang mulai menunjukkan kemajuan pada pasaran.

Adapun hasil observasi dan pengamatan dengan karyawan mendapat informasi bahwa PT. Unirama Kapal, mengalami penurunan pendapatan disebabkan kurang baiknya kinerja karyawan yang ada seperti kurangnya minat kerjasama dan minimnya ide-ide yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang telah ditugaskan. Selain itu terdapat permasalahan pada karakteristik karyawan yang dimaksud seperti kurang efektifnya karyawan dalam mengoptimalkan waktu luang saat bekerja, serta kurangnya sikap rasa percaya diri dimana karyawan yang lebih lama lebih cepat tanggap dalam menghadapi segala sesuatu yang dialami perusahaan daripada karyawan yang baru bergabung.

Diungkapkan juga kinerja karyawan mengalami penurunan pada bidang distribusi yang dilakukan. Hal ini diungkapkan seperti kurang tepat waktunya dalam melakukan pendistribusian barang kepada konsumen dengan begitu

memunculkan minimnya rasa loyalitas dan minimnya keinginan beberapa karyawan untuk memajukan perusahaan. Dimana karyawan yang seharusnya melayani konsumen dengan baik, tetapi tidak dilakukan dengan maksimal, hal ini terlihat dari bagaimana karyawan menjalankan pekerjaannya yang belum maksimal tersebut.

Selain itu karyawan juga menginginkan adanya peningkatan kesejahteraan, peningkatan kesejahteraan yang diinginkan karyawan berupa peningkatan gaji ataupun uang makan yang menjadi tambahan penghasilan karyawan itu sendiri. Salah satu karyawan menyatakan dengan adanya tambahan kesejahteraan atau perhatian lebih terhadap kebutuhan karyawan, maka karyawan akan semakin semangat dalam melakukan pekerjaannya. Tetapi pihak manajemen PT. Unirama Kapal belum dapat memenuhi hal tersebut mengingat belum optimalnya kinerja yang dilakukan guna mencapai target pendapatan perusahaan yang lebih baik.

Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi serta disiplin kerja yang baik maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan. Adapun salah satu kebijaksanaan yang perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan adalah masalah karakteristik individu, komitmen organisasi dan motivasi finansial, sebab masalah tersebut merupakan sarana yang dapat mendorong para karyawan dalam menyelesaikan tugas- tugas yang dibebankan.

Adanya perbedaan karakteristik individu setiap karyawan mempengaruhi kinerja setiap karyawan. Pengaruh dari perusahaan dimulai dari diri sendiri dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Serta adanya motivasi yang baik dan sesuai maka akan dapat memberikan kepuasan dan kinerja karyawan dalam bekerja

semakin meningkat. Berdasarkan fenomena diatas maka peneliti tertarik meneliti dengan mengambil judul Pengaruh Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi dan Motivasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT. Unirama Kapal

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Unirama Kapal?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Unirama Kapal?
3. Apakah motivasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Unirama Kapal?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah tersebut, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Unirama Kapal.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Unirama Kapal.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah motivasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Unirama Kapal.

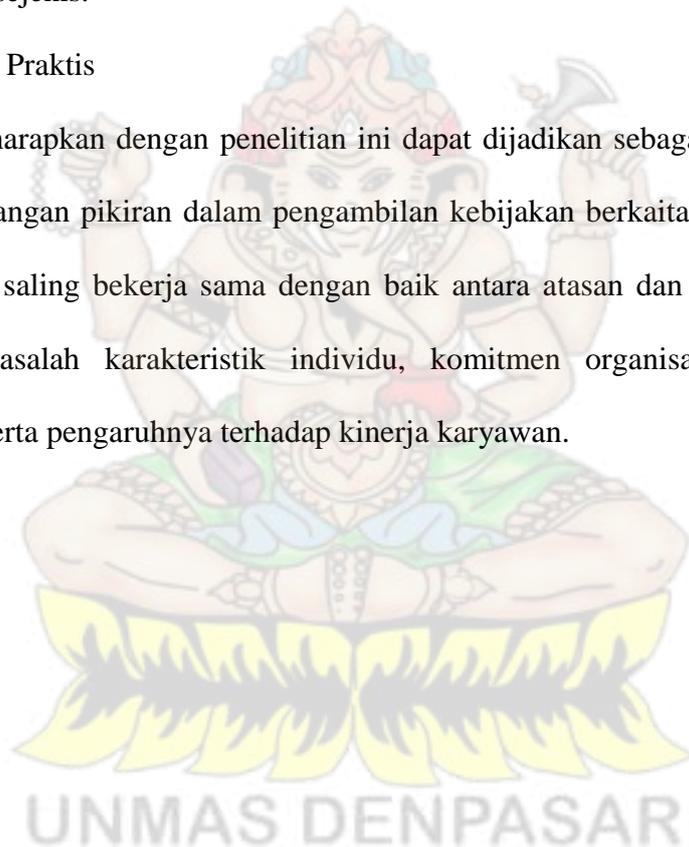
1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian atau referensi untuk menambah pengetahuan dan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan untuk penelitian sejenis.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan dengan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan atau sumbangan pikiran dalam pengambilan kebijakan berkaitan untuk pimpinan agar lebih saling bekerja sama dengan baik antara atasan dan bawahan, dengan adanya masalah karakteristik individu, komitmen organisasi dan motivasi finansial serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Grand Theory yang mendasari penelitian ini adalah *Goal Setting Theory*, *Goal setting* adalah penetapan apa yang hendak dicapai seseorang (Lock dan Lantham dalam Woolfolk,1998). Locke (1990) menyatakan bahwa setiap orang akan membuat perhitungan dalam membuat goal. Ketika seseorang telah menentukan goal untuk dirinya maka ia akan memiliki motivasi dan berusaha untuk mencapai goal yang telah dibuatnya. *Goal* tersebut akan mempengaruhi *performance* mereka dalam bekerja. *Goal-setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal-setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2018). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya.

Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan / tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara total, niat kuat dalam mewujudkan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang dalam mewujudkan kerjanya. Seseorang harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan untuk menilai kerjanya. Capaian atas

sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi (Locke and Latham dalam Lunenburg, 2018).

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Beberapa ahli telah mengemukakan pengertian atau definisi tentang manajemen, namun pada dasarnya pendapat-pendapat tersebut mengandung maksud yang sama. Berikut ini dikutip beberapa pengertian atau definisi yang dikemukakan oleh beberapa para ahli antara lain :

Hasibuan (2014), berpandangan bahwa Manajemen SDM adalah sebuah ilmu tentang pembinaan manusia, maka akan terlihat sebuah keteraturan dan ketertiban, di mana setiap orang saling terhubung dan ini adalah sebuah keindahan di dalam organisasi. Oleh, tidak berlebihan jika kita mengatakan bahwa Manajemen SDM adalah seni, karena sebenarnya terdapat harmonisasi antar manusia yang mampu menghasilkan sebuah karya (kinerja produktivitas prestasi, kreativitas dan inovasi), dengan karya tersebut semua orang mendapatkan kebahagiaan yang dicita-citakan

Menurut Mangkunegara (2017), manajemen SDM berupa aktivitas-aktivitas terstruktur dan sistematis yang dikerjakan oleh sumber daya manusia dengan kualifikasi dan kompetensi tertentu guna mencapai tujuan. Penjelasan ini mempertegas peran SDM dalam sebuah organisasi yang dikontrol atau dikendalikan oleh sebuah sistem kerja atau yang disebut sistem manajemen.

1. Bahwa untuk mendapatkan SDM unggul maka dilakukan rekrutmen dan seleksi.
2. Bahwa untuk mencapai keberhasilan dan efisiensi maka ditentukan SOP,

aturan, dan strategi

3. Bahwa untuk mengembangkan SDM maka diselenggarakan pelatihan dan diberikan kesempatan untuk terlibat dalam setiap kegiatan organisasi

4. Bahwa untuk mencapai target (kinerja dan produktivitas) diciptakan budaya dan lingkungan kerja yang kondusif

Lebih lanjut Mangkunegara (2017) mengemukakan. Manajemen dalam arti SDM adalah soal menyelaraskan :

1. Menyelaraskan SDM dengan organisasi maka yang dimaksud adalah kepribadian

2. Menyelaraskan SDM dengan pekerjaan, maka yang dimaksud adalah kompetensi

3. Menyelaraskan SDM dengan pimpinan maka yang dimaksud adalah kinerja dan produktivitas

4. Menyelaraskan SDM dengan pelanggan maka yang dimaksud adalah kualitas pelayanan

2.1.3 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Moehirono (2012: 95) pengertian kinerja (*performance*) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah

mempunyai kriteria atau standar keberhasilan sebagai tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi.

Dalam dunia usaha perusahaan memerlukan kinerja tinggi. Pada saat yang bersamaan pula, karyawan memerlukan umpan balik atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi perilaku mereka di masa yang akan datang. Berbicara tentang kinerja, erat kaitannya dengan suatu pendapat bahwa untuk mengetahui hasil kinerja yang dicapai dalam suatu perusahaan maka hal pertama yang harus dilakukan pimpinan adalah melaksanakan penilaian kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja, serta fungsi-fungsi kerja yang dianut secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai / karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikannya (Namawi, 2011:98).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara dalam Handoko 2015:67). Kinerja karyawan merupakan Prestasi kerja, perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi (Dessler dalam Handoko, 2015: 327). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2015 : 309).

Berdasarkan beberapa pengertian kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan selama jangka waktu tertentu baik yang berbentuk output ataupun input yang dilakukan sesuai dengan tanggung jawab individu didasarkan dengan kecakapan, kesungguhan dan pengalaman serta dapat

mencapai target sesuai hasil yang diharapkan, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan etika.

2. Faktor- Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2012:114) ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan, yakni:

- a. Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut
- b. Tingkat usaha yang dicurahkan
- c. Dukungan organisasi

Menurut Gibson dkk dalam Priansa (2016 : 270), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

- a. Faktor individu : Kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental, latar belakang, seperti keluarga, tingkat sosial, pengalaman kerja dan demografi meliputi umur, asal-usul dan jenis kelamin.
- b. Faktor psikologis : Persepsi, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
- c. Faktor organisasi : Struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan sistem penghargaan (*reward system*).

3. Tujuan Penilaian Kinerja

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk dapat melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh kinerja karyawan atau dengan kata lain, kinerja merupakan hasil kerja kongkret yang dapat diamati dan diukur.

Rivai (2015 : 407) menyebutkan tujuan penilaian kinerja pada dasarnya adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
- b. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, dan insentif uang.
- c. Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.

4. Tahapan- Tahapan Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Dessler dalam Handoko (2015:27) dalam melakukan penilaian kinerja karyawan diperlukan tahapan-tahapan sebagai berikut:

- a. Mendefinisikan pekerjaan, yang berarti mengasumsikan bahwa atasan dan bawahan sepakat tentang tugas-tugasnya dan standar jabatan.
- b. Menilai kinerja, berarti membandingkan kinerja aktual bawahan dengan standar yang telah ditetapkan dan ini mencakup beberapa jenis tingkat penilaian.
- c. Sesi umpan balik, berarti kinerja dan kemajuan bawahan dibahas dan rencana-rencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang dituntut.

5. Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja dapat diukur dan dilihat dari indikator-indikator yang berkaitan dengan kinerja karyawan itu sendiri. Menurut Robbin dalam Mangkunegara (2014:75) mengemukakan bahwa dimensi dan indikator kinerja dapat diukur yaitu sebagai berikut:

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisien suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

b. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka

c. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan

d. Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan atau pegawai lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik

e. Inisiatif

Inisiatif adalah kemampuan untuk mengenali masalah maupun peluang dan dapat mengambil tindakan untuk menyelesaikan masalah atau menangkap peluang tersebut

2.1.4 Karakteristik Individu

1. Pengertian Karakteristik Individu

Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yang dimaksud dengan karakteristik adalah ciri atau sifat yang berkemampuan untuk memperbaiki kualitas hidup. Sedangkan individu adalah perorangan; orang seorang. Menurut Rahman (2016:77), karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu.

Handoko (2016) karakteristik individu merupakan individu dalam memasuki lingkungan barunya artinya organisasi akan membawa unsur yang telah membentuk karakteristiknya antara lain kemampuan, kebutuhan, pengalaman, dan pengharapan. Menurut Setiawati (2015), Karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, status perkawinan, masa kerja. Sedangkan menurut Hidayat dan Cavorina (2017) mendefinisikan karakteristik individu adalah kepribadian, persepsi, sikap, kemampuan, pengalaman, kepercayaan, pengharapan, dan kebutuhan. Menurut Ananda dan Sunuharyo (2018) karakteristik perorangan (individual characteristics) adalah minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa oleh seseorang kedalam situasi kerja.

Dari beberapa pendapat dan teori para ahli di atas, karakteristik individu adalah karakter - karakter yang dimiliki oleh setiap orang yang berbeda antara orang yang satu dengan yang lainnya, dalam penelitian ini dilihat dari

kemampuan, karakteristik biologis, pembelajaran, sikap, kepribadian, persepsi dan nilai. Faktor *individual characteristics* (karakteristik individu) adalah karakter seorang individu atau ciri- ciri seseorang yang menggambarkan keadaan individu tersebut yang sebenarnya dan membedakannya dari individu yang lain.

Kepribadian sebagai seorang pengorganisasian yang dinamis dari sistem psikofisik dalam diri individu yang menentukan penyesuaian diri dengan lingkungannya. Dan sebagai keseluruhan cara bagaimana individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain.

2. Faktor- Faktor Karakteristik Individu

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi karakteristik individu menurut Santosa (2018) antara lain :

a. Umur

Hubungan kinerja sangat erat kaitannya dengan umur, alasannya adalah adanya keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot dengan meningkatnya usia.

b. Masa kerja

Berkaitan erat dengan pengalaman kerja, pengalaman kerja yang dimiliki seseorang dalam suatu organisasi tentu berbeda-beda. Masa kerja yang lama juga akan membentuk kinerja yang efektif karena berbagai kendala yang muncul dapat dikendalikan berdasarkan pengalamannya.

c. Tingkat pendidikan

Adalah indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Tingkat pendidikan merupakan sesuatu yang berkelanjutan sejak seseorang memasuki sekolah dasar sampai perguruan tinggi.

d. Kemampuan

Kemampuan biasanya berkaitan sekali dengan perbedaan karakteristik individu. Kemampuan berarti kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

Berdasarkan pendapat di atas yang sudah dijelaskan maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu adalah proses psikologis yang mempengaruhi individu yang mencakup usia, tingkat, pendidikan masa kerja, kemampuan, nilai bakat dan minat pribadi.

3. Indikator Karakteristik Individu

Menurut Subyantoro (2014: 11-19) menyebutkan bahwa setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain, perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama. Subyantoro (2014: 11-19) menyebutkan indikator karakteristik individu yaitu:

a. Kemampuan (*ability*)

Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Dengan kata lain bahwa kemampuan merupakan fungsi dari pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*).

b. Nilai

Nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.

c. Sikap (*attitude*)

Sikap adalah pernyataan evaluatif-baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang, atau peristiwa. Dalam penelitian ini sikap akan difokuskan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja, penyedia dan organisasi.

d. Minat (*interest*)

Minat (*interest*) adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu. Pola-pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya. Minat orang terhadap jenis pekerjaanpun berbeda-beda.

2.1.5 Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Mangkunegara (2014: 197) mendefinisikan komitmen organisasi merupakan loyalitas yang dirasakan individu terhadap organisasi dalam artian komitmen organisasi merupakan tingkat dimana seorang karyawan mengidentifikasi diri dan organisasinya dengan cara merefleksikan keyakinan yaitu, karyawan akan memberikan kesetiaan, serta memiliki keinginan, bersedia bekerja keras, berkorban, dan memperdulikan kelangsungan hidup organisasi. Menurut Sunyoto (2015: 33) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan-karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang dapat diandalkan, berencana untuk

tinggal lebih lama di dalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja.

Menurut Pane dan Fatmawati (2017) komitmen organisasi adalah keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Dengan demikian komitmen organisasi mempengaruhi apakah seorang pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau meninggalkan untuk mengejar pekerjaan lain. Ini artinya, komitmen merupakan sikap yang mencerminkan kesetiaan pekerja pada organisasi dan merupakan suatu proses yang berjalan melalui mana peserta organisasi simbolik mereka terhadap organisasi, kelanjutan pendidikan dan kesejahteraannya. Menurut Andrew (2017) komitmen organisasi adalah pengaruh yang ditimbulkan oleh individu, kelompok dan struktur terhadap hubungan manusia dalam organisasi dengan tujuan meningkatkan organisasi. Menurut Aditya (2017) komitmen organisasi adalah rasa identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan terlibat dalam tugas- tugas organisasi dan perasaan setia terhadap organisasi. Komitmen merupakan aspek yang penting dalam manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan keinginannya untuk bekerja dengan baik (Suryani, Gama dan Parwita, 2019)

Dari beberapa pendapat ahli tersebut, maka dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat dimana seorang karyawan mengidentifikasi diri dan organisasinya dengan cara merefleksikan keyakinan yaitu, karyawan akan memberikan kesetiaan, serta memiliki keinginan, bersedia bekerja keras, berkorban. dan memperdulikan kelangsungan hidup organisasi.

2. Faktor- Faktor Komitmen Organisasi

Beberapa faktor yang mempengaruhi organisasi menurut Rivai (2014: 146) yaitu:

- a. Faktor Personal Meliputi *Job expectation, psycological contract, job choise factor*, dan karakteristik personal (kepribadian). Sebab total akan membentuk komitmen awal.
- b. Faktor Organisasi Meliputi *initial work experience, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor ini memunculkan dan membentuk tanggung jawab.
- c. Faktor Non Organisasi Meliputi *avalibeity of alternative jobs* faktor yang bukan berasal dari organisasi, misalkan ada tidaknya alternative pekerjaan lain jika ada yang lebih baik maka karyawan akan meninggalkannya.

3. Indikator Komitmen Organisasi

Adapun indikator komitmen organisasi mengacu pada Rivai (2014: 132) yaitu:

- a. *Affective commitment* (komitmen afektif), menyangkut keterikatan emosional pekerjaan pada indikasi dengan pelibatan dalam organisasi.
- b. *Normative commitment* (komitmen normatif), menyangkut perasaan pekerja atas kewajiban untuk tetap setia dan tetap tinggal dengan organisasi karena itu merupakan kewajiban untuk dilakukan.
- c. *Continuance commitment* (komitmen kontinuan), menyangkut perasaan sulit untuk meninggalkan perusahaan karena karyawan merasa takut tidak mendapatkan kesempatan yang sama pada perusahaan lain kedepannya.

2.1.6 Motivasi Finansial

1. Pengertian Motivasi Finansial

Motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang berarti bergerak atau menggerakkan. Motivasi finansial adalah dorongan yang dilakukan dengan memberikan imbalan finansial kepada karyawan yang sudah bekerja dengan baik. Imbalan tersebut sering disebut insentif, banyak macam insentif seperti gaji, bonus, dan jaminan sosial Mangkunegara (2015). Menurut Robbins (2017:235) motivasi finansial Merupakan bentuk pemberian imbalan yang diberikan kepada seseorang secara langsung dalam bentuk gaji yang sifatnya tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap baik dihitung per jam, mingguan, bulanan atau tahunan.

Motivasi finansial merupakan pemberian dari bagian keuntungan/manfaat bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang atau tunjangan (Rivai, 2013:455). Rivai dan Sagala (2013), beberapa teori-teori motivasi yang dikenal dengan hirarki teori kebutuhan (*Hierarchical od Needs Theory*). Teori motivasi yang sangat terkenal adalah teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Abrahan Maslow. Menurut Maslow bahwa setiap diri manusia itu terdiri atas 5 (lima) kebutuhan yaitu:

- a. Kebutuhan fisiologis, kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, seksual sebagai kebutuhan terendah.
- b. Kebutuhan rasa aman berupa kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.

- c. Kepemilikan sosial, kebutuhan rasa memiliki, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- d. Penghargaan diri, kebutuhan akan harga diri, kebutuhan dihormati dan dihargai orang lain.
- e. Aktualisasi diri, kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpen- dapat dengan mengemukakan ideide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Jadi dapat disimpulkan motivasi finansial adalah dorongan yang diwujudkan tidak dalam bentuk finansial atau uang, akan tetapi berupa hal-hal seperti gelar secara resmi, tanda jasa, pujian, piagam penghargaan, kenaikan pangkat, pendekatan manusia dan lain sebagainya.

2. Jenis- Jenis Motivasi Finansial

Rivai dan Sagala (2013) menyatakan motivasi sebagai kekuatan mental individu memiliki 2 jenis tingkat kekuatan, yaitu

- a. Motivasi primer

Motivasi primer adalah motivasi yang didasarkan pada motif-motif dasar, motif dasar tersebut berasal dari segi biologis atau jasmani manusia.

Dimiyati mengutip pendapat Mc. Dougal bahwa tingkah laku terdiri dari pemikiran tentang tujuan dan perasaan subjektif dan dorongan mencapai kepuasan contoh mencari makan, rasa ingin tahu dan sebagainya.

- b. Motivasi sekunder

Motivasi sekunder adalah motivasi yang dipelajari, motif ini dikaitkan dengan motif sosial, sikap dan emosi dalam belajar terkait komponen

penting seperti afektif, kognitif dan kurasif.

3. Indikator - Indikator Motivasi Finansial

Menurut Riofita (2017) indikator motivasi finansial sebagai berikut:

a. Gaji

Bentuk pemberian imbalan yang diberikan perusahaan dalam bentuk gaji yang sifatnya berdasarkan tenggang waktu yang tetap baik dihitung per jam, mingguan, bulanan atau tahunan.

b. Tunjangan

Bentuk pemberian imbalan yang diberikan perusahaan dalam bentuk tunjangan yang sifatnya diberikan secara bulanan sesuai dengan masa kerja.

c. Bonus

Bentuk pemberian imbalan yang diberikan perusahaan dalam bentuk penghargaan berupa bonus yang sifatnya diberikan tertentu bagi karyawan yang berprestasi

2.2 Pengaruh Antar Variabel

2.2.1 Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Organisasi merupakan wadah bagi individu untuk mencapai tujuan, baik tujuan pribadi maupun tujuan organisasi. Dalam suatu organisasi perbedaan individu adalah hal yang biasa. Individu yang berlainan akan mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda-beda pula.

Menurut Achmad (2019) adanya keragaman dari setiap individu baik dari

sisi kemampuan, nilai yang didapat dari pekerjaan, sikap dan minat yang tinggi dapat mendorong rasa puas dari setiap individu terhadap pekerjaannya sehingga kinerjanya semakin baik.

2.2.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sapitri (2016) mengungkapkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan. Komitmen yang tinggi menjadikan individual peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi kearah yang lebih baik. Menurut Fatmawati (2017) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kata lain komitmen merupakan faktor yang dapat mempengaruhi sikap kerja atau kinerja karyawannya. Menurut Nadapdap (2017) mengungkapkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan, dalam artian komitmen yang diperlukan agar organisasi dapat lebih efektif sehingga tujuan organisasi terwujud.

2.2.3 Pengaruh Motivasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari karyawan maka harus diupayakan pengarahan yang terstruktur dan efektif. Perusahaan dalam upaya menggerakkan para karyawannya agar mau bekerja lebih produktif lagi sesuai dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Menurut Putri (2017) bahwa dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang telah dilakukan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan

motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya. Oleh karena itu motivasi kerja yang tinggi diperlukan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Sihombing, E. P., G., & Uhing, Y. (2018) yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan”. Jumlah populasi pada penelitian ini adalah 34 karyawan dan sampel yang digunakan yaitu seluruh jumlah populasi. Dengan teknik analisis yang digunakan yaitu teknik analisis regresi linier berganda. Dengan jenis penelitian menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Dengan hasil yang didapatkan dari penelitian tersebut adalah karakteristik individu tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, karakteristik pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan *self efficacy* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan penelitian sama-sama meneliti karakteristik individu. Perbedaan penelitian tempat penelitian dan penambahan variabel komitmen organisasi dan motivasi finansial.

Penelitian yang dilakukan oleh Handayati, R. (2016). Yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Lamongan (Suatu Studi pada Bank Jatim Cabang Lamongan)”. Jumlah populasi pada penelitian ini adalah 135 karyawan dan sampel yang digunakan yaitu seluruh jumlah populasi. Dengan metode analisis data yang digunakan

adalah uji validitas, uji reliabilitas, dan regresi linier. Dengan hasil yang didapatkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Lamongan, namun pihak manajemen harus bisa lebih meningkatkan kondisi lingkungan kerja yang lebih sehat dan kondusif. Adapun persamaan penelitian sama-sama meneliti karakteristik individu. Perbedaan penelitian tempat penelitian dan penambahan variabel komitmen organisasi dan motivasi finansial.

Penelitian yang dilakukan oleh Gaffar, I. D. (2017). Dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya di Makassar”. Jumlah populasi pada penelitian ini adalah 98 karyawan dan sampel yang digunakan yaitu seluruh jumlah populasi. Dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Dengan hasil karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya di Makassar. Adapun persamaan penelitian sama-sama meneliti karakteristik individu. Perbedaan penelitian tempat penelitian dan penambahan variabel komitmen organisasi dan motivasi finansial.

Penelitian yang dilakukan oleh Tambingon, C. K., Tewal, B., & Trang, I. (2019). Dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Coco Prima Lelema Indonesia”. Jumlah populasi pada penelitian ini adalah 208 karyawan dan sampel yang digunakan yaitu seluruh jumlah populasi. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif melalui wawancara dan kuisioner. Dengan hasil yang didapatkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan, karakteristik individu tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kompetensi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan penelitian sama-sama meneliti karakteristik individu. Perbedaan penelitian tempat penelitian dan penambahan variabel komitmen organisasi dan motivasi finansial.

Penelitian yang dilakukan oleh Sapitri, R., & Suryalena, S. (2016). Dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara area Pekanbaru”. Jumlah populasi pada penelitian ini adalah 76 karyawan dan sampel yang digunakan yaitu seluruh jumlah populasi. Dengan metode penelitian menggunakan teknik sensus. Dengan hasil penelitian diperoleh bahwa komitmen organisasi yang terdiri dari komitmen afektif, komitmen kelanjutan dan komitmen normatif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan listrik negara area Pekanbaru. Adapun persamaan penelitian sama-sama meneliti komitmen organisasi. Perbedaan penelitian tempat penelitian dan penambahan variabel karakteristik individu dan motivasi finansial.

Penelitian yang dilakukan oleh Nadapdap, K. N. M. (2017). Dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Permata Sari”. Jumlah populasi pada penelitian ini adalah 115 karyawan dan sampel yang digunakan yaitu 53 karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier sederhana dengan metode penelitian melalui wawancara, angket dan observasi. Dengan hasil yang didapatkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Permata Sari. Adapun persamaan penelitian sama-

sama meneliti komitmen organisasi. Perbedaan penelitian tempat penelitian dan penambahan variabel karakteristik individu dan motivasi finansial.

Penelitian yang dilakukan oleh Latief, A., Syardiansah, S., & Safwan, M. (2019). Dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan”. Jumlah populasi pada penelitian ini adalah 31 karyawan dan sampel yang digunakan yaitu seluruh jumlah populasi. Metode analisis data menggunakan persamaan regresi linier berganda dengan bantuan *software* SPSS dilakukan uji t, uji F dan uji koefisien determinasi, dengan jenis data kuantitatif menggunakan teknik sampling. Hasil yang didapatkan adalah bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan Kota Langsa. Adapun persamaan penelitian sama-sama meneliti komitmen organisasi. Perbedaan penelitian tempat penelitian dan penambahan variabel karakteristik individu dan motivasi finansial.

Penelitian yang dilakukan oleh Riofita, H. (2017, April). Dengan judul “Pengaruh Motivasi finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Provinsi Riau”. Jumlah populasi pada penelitian ini adalah 35 karyawan dan sampel yang digunakan yaitu seluruh jumlah populasi. Dengan menggunakan metode analisis distribusi frekuensi dan metode analisis regresi berganda. Dengan hasil penelitian yang didapatkan bahwa motivasi finansial dan nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Provinsi Riau. Adapun persamaan penelitian sama-sama meneliti motivasi finansial. Perbedaan penelitian tempat penelitian dan penambahan variabel karakteristik individu dan

komitmen organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Silalahi, C. H. G., & Nugraheni, R. (2018). Dengan judul “Pengaruh Motivasi Finansial Dan Motivasi Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Non Medis Rumah Sakit Roemani Semarang)”. Jumlah populasi pada penelitian ini adalah 100 karyawan dan sampel yang digunakan yaitu seluruh jumlah populasi. Dengan metode penelitian menggunakan analisis uji reliabilitas dan validitas, uji asumsi klasik serta analisis regresi berganda. Dengan data dikumpulkan melalui kuesioner. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi finansial dan motivasi nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan penelitian sama-sama meneliti motivasi finansial. Perbedaan penelitian tempat penelitian dan penambahan variabel karakteristik individu dan komitmen organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Cinnamon, G. (2018). Dengan judul “Pengaruh Motivasi Finansial Dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Gula Kebon Agung Malang”. Jumlah populasi pada penelitian ini adalah 73 karyawan dan sampel yang digunakan yaitu seluruh jumlah populasi. Dengan metode penelitian menggunakan *explanatory research*. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan diuji melalui analisis data dengan uji instrumen data, metode analisis data, dan analisis regresi linier berganda. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi finansial dan motivasi nonfinansial berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan penelitian sama-sama meneliti motivasi finansial. Perbedaan penelitian tempat penelitian dan penambahan variabel karakteristik individu dan

komitmen organisasi.

