

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dengan adanya perkembangan yang pesat di bidang ekonomi saat ini, bangsa Indonesia dituntut untuk selalu mengikuti perkembangan perekonomian dan melihat peluang-peluang yang ada. Salah satu peluang tersebut adalah di bidang *leasing* yang mengalami perkembangan yang positif setiap tahunnya.

Dalam mengembangkan sumber daya manusia yang ada, salah satu hal yang harus diperhatikan perusahaan adalah kinerja karyawan. Karyawan yang dalam bekerja tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, dan motivasi dalam bekerja maka tingkat kinerja karyawan tidak terpenuhi. Sehingga karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Kinerja karyawan dapat dilihat pada saat karyawan melakukan pekerjaannya.

Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang mentaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja.

PT. Tantri Delta Utama merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang distribusi *consumer goods*. Kinerja PT. Tantri Delta Utama dapat dilihat dari target dan realisasi penjualan. Adapun target dan realisasi penjualan PT. Tantri Delta Utama dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut :

**Tabel 1.1**  
**Data Target dan Realisasi Penjualan**  
**Pada PT. Tantri Delta Utama**  
**Tahun 2022**

| No               | Bulan     | Target                | Realisasi             | Pecapaian    |
|------------------|-----------|-----------------------|-----------------------|--------------|
|                  |           | (Rp)                  | (Rp)                  | (%)          |
| 1                | Januari   | 2.000.000.000         | 2.202.454.685         | 110,12       |
| 2                | Februari  | 2.000.000.000         | 1.982.269.731         | 99,11        |
| 3                | Maret     | 2.000.000.000         | 2.427.177.530         | 121,36       |
| 4                | April     | 2.000.000.000         | 2.058.187.015         | 102,91       |
| 5                | Mei       | 2.000.000.000         | 1.982.495.029         | 99,12        |
| 6                | Juni      | 2.000.000.000         | 2.406.833.718         | 120,34       |
| 7                | Juli      | 2.000.000.000         | 1.524.804.577         | 76,24        |
| 8                | Agustus   | 2.000.000.000         | 1.695.182.134         | 84,76        |
| 9                | September | 2.000.000.000         | 1.758.832.406         | 87,94        |
| 10               | Oktober   | 2.000.000.000         | 1.673.604.801         | 83,68        |
| 11               | Novenmber | 2.000.000.000         | 1.669.225.368         | 83,46        |
| 12               | Desember  | 2.000.000.000         | 1.165.621.584         | 58,28        |
| <b>Jumlah</b>    |           | <b>24.000.000.000</b> | <b>22.546.688.578</b> | -            |
| <b>Rata-Rata</b> |           | <b>2.000.000.000</b>  | <b>1.878.890.715</b>  | <b>93,94</b> |

Sumber : PT. Tantri Delta Utama (2022)

Tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa pencapaian target dan realisasi penjualan PT. Tantri Delta Utama pada tahun 2022 sebesar 93,94%, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum maksimal. Selain dilihat dari Tabel 1.1 diatas, hasil observasi penelitian terkait masalah kinerja karyawan

PT. Tantri Delta Utama antara lain, laporan yang dibuat oleh karyawan sering terjadi kesalahan, contoh laporan penjualan yang dikirim karyawan sering berbeda dengan fisik digudang hal ini terjadi karena kesalahan dalam menginput data. Hubungan antar karyawan tidak terjalin dengan baik, contoh sering terjadi protes dari karyawan karena merasa pembagian tugasnya tidak adil, dan kurangnya motivasi dalam bekerja. Adapun hasil observasi ternyata rendahnya kinerja karyawan diperkirakan disebabkan oleh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja.

Selain itu ada beberapa komponen yang diperlukan untuk menjadikan kinerja karyawan yang baik yaitu pentingnya penerapan gaya kepemimpinan di dalam sebuah organisasi akan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja para karyawan. Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang ketika seseorang mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dilihatnya (Alfitri & Widarta 2022).

Dalam kenyataannya, berbagai tuntutan terhadap kinerja pemimpin masih belum dapat dipenuhi, beberapa kendala tersebut seperti kinerja karyawan yang rendah, kedisiplinan karyawan yang kurang, penguasaan bidang kerja yang tidak sesuai, pemimpin kurang berpikir kreatif, tidak memiliki inovatif, kurang terbuka terhadap ide – ide baru. Seorang pemimpin apabila mampu menjadi pemimpin transformasional maka akan mampu melakukan aneka bentuk transformasi potensi menjadi realitas. Kemampuan melakukan transformasi hanya dimiliki oleh para pemimpin yang mampu mengaplikasikan gaya kepemimpinan, disamping memiliki derajat intelektual dan emosional tertentu.

Selain itu, pemimpin juga kurang memperhatikan kinerja karyawan serta tidak memiliki gaya kepemimpinan yang kuat, serta tidak adanya tuntutan yang tegas mengenai pekerjaan yang seharusnya diselesaikan oleh karyawan. Hal ini membuat para karyawan menjadi kurang peduli terhadap pekerjaan dan tanggung jawabnya karena atasan kurang memperhatikan bagaimana bawahannya melakukan tugas-tugasnya. Hal ini ditunjukkan dengan sikap karyawan yang kurang bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga menjadi kurang kompeten dalam mengerjakan tugas yang diberikan, seperti telat mengumpulkan dokumen, banyak kesalahan data di dalam dokumen dan sebagainya. Sehingga hal ini berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan. Karena pemimpin tidak mengawasi karyawannya secara langsung untuk melihat bagaimana karyawan mengerjakan tugasnya, sehingga pemimpin tidak mampu menciptakan lingkungan kondisi kerja yang kondusif.

Adapun wawancara terhadap salah satu karyawan, hal ini terjadi karena gaya kepemimpinan yang pasif dan juga kurang kooperatif, tidak memberikan masukan terhadap karyawan, kurang terbuka terhadap karyawan nya dan juga tidak adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan. (Lampiran 1B).

Adapun cara lain yang coba ditempuh dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi yang wajar Widnyani dkk (2019), Sastrohadiwiryo & Dwianto (2019) menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan

tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan dalam menentukan kompensasi yang layak akan menentukan bagaimana kualitas sumber daya manusia dalam bekerja, yang secara langsung akan berkaitan dengan efektivitas tujuan karyawan dan efisiensi anggaran organisasi, serta akan menentukan bagaimana keberlangsungan hidup organisasi dalam lingkungan persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Kompensasi yang memadai akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh karyawan. Ketika kompensasi tidak sesuai dengan harapan para karyawan maka yang terjadi adalah penolakan secara halus sampai dengan penolakan secara keras melalui demonstrasi (Tukini, 2019).

Selain itu pengaruh kinerja karyawan juga berpengaruh dengan gaya kepemimpinan. Penelitian yang dilakukan Fajar (2019) Nuraeni, dkk (2019) Hidayati, dkk (2019) Hernawan & Hendratmoko (2022) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif pada peningkatan kinerja. Meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi membutuhkan metode yang berbeda. Faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komitmen organisasi (Rosalina dan Wati 2020).

**Table 1.2**  
**Data Kompensasi Karyawan**  
**Pada PT. Tantri Delta Utama**

| <b>Bentuk<br/>Kompensasi</b> | <b>Keterangan</b>                                                                                                                                      |
|------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Gaji                         | Gaji yang diberikan pada karyawan berdasarkan jabatan dan golongan. Semakin tinggi jabatan dan golongannya semakin tinggi pula gaji yang akan diterima |

|            |                                                                                                                                                    |
|------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Tunjangan  | Tunjangan yang diterima oleh karyawan berupa tunjangan kesehatanyaitu BPJS dan Tunjangan Hari raya (Thr) yang diberikan dalam waktu 1 tahun sekali |
| Uang makan | Uang makan yang diberikan setiap bulan kepada seluruh karyawan                                                                                     |

Sumber: PT. Tantri Delta Utama (data diolah )

Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa karyawan pada PT. Tantri Delta Utama memperoleh bentuk kompensasi berupa gaji sesuai golongan dan jabatan, tunjangan kesehatan dan hari raya.

Adapun wawancara yang dilakukan, banyak karyawan yang kurang puas terhadap kompensasi yang diterima. Selain itu tidak adanya kompensasi berupa uang lembur. Karyawan merasa diperlakukan tidak adil sehingga enggan bekerja maksimal yang berakibat pada menurunnya kinerja karyawan. Namun karyawan masih tetap diberikan tunjangan yang baik dari perusahaan tersebut, karena dengan itu dapat menambah semangat kerja karyawan. (Lampiran 1C).

Selain itu pengaruh kinerja karyawan juga berpengaruh dengan kompensasi. Penelitian yang dilakukan Tukini (2019), Rahman (2019), Aromega (2019), Rahmawati & Dian (2020) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif pada peningkatan kinerja. Namun penelitian yang dilakukan Anwar, dkk (2019) menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh pada peningkatan kinerja. Meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi membutuhkan metode yang berbeda.

Faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. Dalam hal ini motivasi kerja sangat dibutuhkan, Tanpa motivasi

seorang karyawan tidak akan merasa antusias untuk menyelesaikan pekerjaan dan mudah putus asa jika mengalami kendala atau kegagalan Putri, (2019). Widyani, dkk (2019) menyatakan motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan, oleh karena itu motivasi mempunyai sifat yang tidak akan lepas dari sifat manusia itu sendiri, yang mana manusia secara individual mempunyai kualitas eksistensi diri yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya.

Adapun wawancara yang dilakukan pada PT. Tantri Delta Utama motivasi kerja merupakan salah satu hal yang diperhatikan. Para karyawan membutuhkan motivasi guna menunjang semangatnya dalam bekerja. Namun berdasarkan wawancara, ditemukan banyak karyawan yang belum termotivasi dalam bekerja. Banyak karyawan yang bekerja dengan berat hati dikarenakan berbagai faktor seperti kompensasi yang tidak memuaskan atau kurangnya motivasi dan dukungan semangat dari pemimpin. Hal ini membuat karyawan bekerja hanya sesuai apa yang ditugaskan tanpa tertarik melakukan hal lebih untuk organisasi. Namun perusahaan tetap mendorong semangat kerja karyawan dengan baik dengan cara memberikan gaji dan tunjangan yang layak. (Lampiran 1D).

Penelitian yang dilakukan Arisanti (2019), serta Widyani, dkk(2019) menemukan bahwa motivasi berpengaruh pada peningkatan kinerja. Namun

penelitian yang dilakukan Adha (2019) menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh pada kinerja. Faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komitmen organisasi (Hidayati,dkk 2019).

Fenomena serta hasil penelitian yang bervariasi, maka peneliti tertarik untuk mengangkat penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Tantri Delta Utama”

## **1.2 Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya maka yang dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tantri Delta Utama?
2. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tantri Delta Utama?
3. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tantri Delta Utama?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan dapat ditetapkan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tantri Delta Utama
2. Mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tantri Delta Utama

3. Mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tantri Delta Utama

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat – manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Manfaat teoritis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Manfaat praktis

1) Bagi mahasiswa

Mahasiswa diharapkan dapat mengaplikasikan teori yang didapat selama proses perkuliahan serta mendapat pengetahuan dan informasi baru dari penelitian ini.

2) Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dari pihak PT. Tantri Delta Utama dalam merumuskan kebijakan yang akan dilakukan dalam kaitannya dengan gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3) Bagi Universitas Mahasaraswati

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai sumbangan pemikiran untuk referensi bagi mahasiswa yang akan

meneliti lebih lanjut terhadap topik dan masalah yang terkait serta hasil penelitian ini sebagai tambahan bacaan untuk koleksi perpustakaan Fakultas/Universitas Mahasaraswati



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 *Goal Setting Theory* (Teori Penetapan Tujuan)

*Goal setting theory* dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan.

*Goal setting theory* atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar *goal setting theory* adalah *goals* dan *intentions*, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk human behavior. Dalam studi mengenai *goal setting*, *goal* menunjukkan. Pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. *Harder goal* akan dapat tercapai bila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *knowledge* dan *skill* dari pada *easy goal* (Kinanti, 2022).

*Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja atau kinerja. Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi

kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. 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 konsistensi 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 keterampilan kerja. 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 diidentifikasi sebagai tujuannya.

Dikatakan proses karena manajemen memiliki beberapa tahapan untuk mencapai tujuan, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan. Dikatakan seni karena manajemen merupakan suatu cara atau alat untuk seorang manajer dalam mencapai tujuan. Dimana penerapan dan penggunaannya tergantung pada masing – masing manajer yang sebagian besar dipengaruhi oleh kondisi dan pembawaan manajer. Dikatakan ilmu karena manajemen dapat dipelajari dan dikaji kebenarannya. Berdasarkan definisi yang dipaparkan para ahli mengenai manajemen, penulis menyimpulkan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni pengelolaan sumber daya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan melalui orang lain.

*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 memengaruhi perilaku kerjanya. Teori goal setting memberikan antesenden yang lebih luas dari teori informasi processing theory (Hariyanto, 2018). Penelitian dengan teori goal setting menemukan bahwa partisipasi anggaran memengaruhi kinerja bawahan melalui peningkatan komitmen sasaran anggaran mereka dan manfaat kognitif yang diperoleh dari berbagi informasi internal selama proses penetapan anggaran.

### **2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia**

#### **a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kegiatan di bidang sumber daya manusia dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu dari sisi pekerjaan dan dari sisi pekerja. Dari sisi pekerjaan terdiri dari analisis dan evaluasi pekerjaan. Sedangkan dari sisi pekerja meliputi kegiatan-kegiatan pengadaan tenaga kerja, penilaian prestasi

kerja, pelatihan dan pengembangan, promosi, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja (Batubara 2023).

Pengertian dari para ahli di atas, penulis menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mempelajari dan mengatur tenaga kerja di dalam perusahaan dengan melakukan pemberdayaan yang dibutuhkan oleh tenaga kerja untuk mengembangkan kinerjanya agar dapat mencapai visi dan misi dari perusahaan, tenaga kerja, maupun masyarakat.

### **2.1.3 Gaya Kepemimpinan**

#### **a. Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Gaya Kepemimpinan ialah normal perilaku yang diterapkan oleh seseorang pada saat orang tersebut hendak mempengaruhi perilaku orang lain. Seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya atau anak buahnya harus mengimplementasikan gaya kepemimpinan yang baik dan benar, agar bawahan atau anak buahnya dapat dipengaruhi. Dengan Gaya Kepemimpinan juga dapat menjadi penentu keberhasilan seorang pemimpin memotivasi bawahannya (Sudiantini & Saputra 2022).

Pemimpin memberikan motivasi kepada para bawahannya agar mereka ikut memiliki perusahaan dan meningkatkan loyalitas pekerja. Selain mengatur perusahaan, seorang pemimpin dituntut untuk melayani bawahan, dan bawahan dituntut untuk aktif dalam berpartisipasi untuk pengambilan keputusan dengan menyampaikan informasi, saran dan pertimbangan.

**Tabel 2.1**

**Indikator Gaya Kepemimpinan**

| No | Peneliti                    | Indikator                                                                                                                                                                                                                           |
|----|-----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | Amien dan Komaludin, (2023) | 1) Kemampuan mengambil keputusan<br>2) Kemampuan memotivasi<br>3) Kemampuan komunikasi<br>4) Kemampuan mengendalikan bawahan<br>5) Tanggung jawab<br>6) Kemampuan mengendalikan emosional                                           |
| 2  | Busro, (2018)               | 1) Struktur prakarsa:<br>a. Mengorganisasikan kerja<br>b. hubungan kerja<br>c. tujuan.<br>2) Pertimbangan:<br>a. saling percaya<br>b. menghargai gagasan bawahan<br>c. memperhatikan perasaan<br>d. tingkat kepedulian yang tinggi. |
| 3  | Rahmadhani, (2020)          | 1) Kemampuan<br>2) Kepribadian<br>3) Pengalaman<br>4) Intelektual<br>5) Lingkungan kerja                                                                                                                                            |
| 4  | Ekowanti & Arianto, (2023)  | 1) Mengarahkan<br>2) Mendukung,<br>3) Berpartisipasi,<br>4) Berorintasi pada tugas                                                                                                                                                  |
| 5  | Zahari, dkk (2020)          | 1) Kepemimpinan secara suportif                                                                                                                                                                                                     |

- 
- |                       |      |
|-----------------------|------|
| 2) Kepemimpinan       | yang |
| direktif              |      |
| 3) Kepemimpinan       |      |
| partisipatif          |      |
| 4) Kepemimpinan       |      |
| berorientasi prestasi |      |
- 

b. Faktor – faktor gaya kepemimpinan

Menurut Parashakti & Setiawan, (2019), Faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan adalah:

1. Karisma
2. Inspirasi
3. Simulasi intelektual
4. Memerhatikan staf secara individu

#### 2.1.4 Kompensasi

a. Pengertian kompensasi

Menurut Marihot dalam Widayani, dkk (2019) mengemukakan bahwa kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji upah, bonus, insentif, dan tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain.

Purnomo, (2022) menyatakan bahwa Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kompensasi juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi atau balas jasa bertujuan umumnya untuk kepentingan perusahaan dan karyawan. Kepentingan perusahaan dengan pemberian kompensasi yaitu memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Sedangkan kepentingan karyawan atas kompensasi yang diterima yaitu dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan dan menjadi keamanan ekonomi rumah tangganya.

Berdasarkan definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya baik yang berbentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja.

Menurut Cahyaningtyas (2019) ada dua jenis kompensasi yang Lazim diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, yaitu Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial.

Menurut Balqis, dkk (2023) berikut penjelasan mengenai kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial.

## 1. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial merupakan wujud pembayaran kompensasi pada karyawan yang berbentuk uang ataupun jasa dan disumbangkan kepada pekerjaan yang dilakukan. Kompensasi finansial terbagi atas dua yakni kompensasi finansial langsung seperti upah dan gaji serta kompensasi finansial tidak langsung yang dibayarkan dalam bentuk uang tetapi system pembayarannya dilakukan setelah jatuh tempo, atau peristiwa-peristiwa yang terjadi di masa yang akan datang seperti yang telah disepakati sebelumnya.

## 2. Kompensasi Non-Finansial

Kompensasi non-finansial diartikan sebagai rasa puas yang didapatkan setiap individu terhadap hasil kerja yang dilakukan baik melalui sekitarnya ataupun fisik lokasi seseorang beraktivitas. Kompensasi ini juga berhubungan pada rasa puas penerimaan kinerja tiap-tiap karyawan serta rasa puas saat bekerja yang didapatkan karyawan yang tidak mampu ditunjukkan dalam berbentuk finansial.

**Tabel 2.2**  
**Indikator Kompensasi**

| No | Peneliti                      | indikator                                                                                                 |
|----|-------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | Fatari dan Wiguna, (2023)     | 1. Kompensasi langsung (direct compensation)<br>2. Kompensasi tidak langsung (indirect compensation)      |
| 2  | Febriana & Kustini, (2022)    | 1. Gaji<br>2. Tunjangan<br>3. Insentif; dan<br>4. Fasilitas                                               |
| 3  | Thalibana, (2022)             | 1. Gaji<br>2. Upah<br>3. Insentif<br>4. Tunjangan<br>5. Fasilitas.                                        |
| 4  | Jayaningrum, dkk (2020)       | 1. Kompensasi finansial langsung<br>2. Kompensasi finansial tidak langsung<br>3. Kompensasi non finansial |
| 5  | Nuramdhani & Mahanani, (2023) | 1. Kompensasi langsung<br>2. Kompensasi tidak langsung                                                    |

- b. Menurut Subakti, dkk (2022) faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi, antara lain:

1) Produktivitas

Perusahaan apa pun berkeinginan untuk memperoleh keuntungan.

Keuntungan ini dapat berupa material, maupun keuntungan non material. Untuk itu perusahaan harus mempertimbangkan produktivitas karyawannya dalam kontribusinya terhadap keuntungan perusahaan.

2) Kemampuan Untuk Membayar

Pemberian kompensasi akan tergantung kepada kemampuan perusahaan itu untuk membayar (ability to pay).

3) Kesiediaan Untuk Membayar

Kesiediaan untuk membayar akan (willingness to pay) akan berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawannya.

4) Permintaan Tenaga Kerja

Banyak sedikitnya tenaga kerja di pasaran kerja akan mempegaruhi sistem pemberian kompensasi.

5) Organisasi Karyawan

Dengan adanya organisasi-organisasi karyawan akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi.

6) Berbagai Peraturan dan Perundang Undangan

Dengan semakin baik sistem pemerintahan, maka makin baik pula sistem perundang-undangan termasuk di bidang perburuhan (karyawan) atau ketenagakerjaan

UNMAS DENPASAR

### 2.1.5 Motivasi Kerja

a. Pengertian motivasi kerja

Istilah motivasi menurut Sofyan, (2020) diambil dari istilah Latin movere, berarti “pindah”, dalam konteks sekarang motivasi adalah “proses-proses psikologis me-minta mengarahkan, arahan, dan menetapkan tindakan sukarelayang mengarah pada tujuan”. Para

manager perlu memahami proses psikologis ini jika mereka ingin berhasil memandu para karyawan menuju sasaran organisasi.

Menurut Robbins, (2020) bahwa motivasi dapat didefinisikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual. Sementara motivasi umum menurut Irwansyah, (2021) bersangkutan dengan upaya ke arah setiap tujuan, kami menyempitkan fokus ke tujuan organisasi agar mencerminkan minat tunggal kita dalam perilaku yang berkaitan dengan kerja, ketiga unsur kunci dalam definisi.

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa, motivasi merupakan hasrat yang terdapat pada diri seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

b. Faktor – faktor motivasi kerja

Menurut Kurnia, dkk (2019) faktor –faktor motivasi terhadap produktivitas kerja adalah

- a. Rasa aman dalam bekerja
- b. Mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif
- c. Lingkungan kerja yang menyenangkan.
- d. Penghargaan atas prestasi kerja.
- e. Perlakuan yang adil dari manajemen.

**Tabel 2.3**  
**Indikator Motivasi Kerja**

| No | Peneliti                   | Indikator                                                                                                                                                                                                             |
|----|----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | Fatari dan Wiguna, (2023)  | 1. Kebutuhan akan prestasi<br>2. Kebutuhan akan afiliasi<br>3. Kebutuhan akan kekuasaan                                                                                                                               |
| 2  | Hafidzi dkk, (2019)        | 1. Kebutuhan fisik<br>2. Kebutuhan rasa aman<br>3. Kebutuhan social<br>4. Kebutuhan akan penghargaan<br>5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan                                                                         |
| 3  | Fauzi dan Wakhidah, (2020) | 1. Dorongan mencapai tujuan<br>2. Semangat kerja<br>3. Inisiatif dan kreatifitas<br>4. Rasa tanggung jawab                                                                                                            |
| 4  | Zahari, dkk (2020)         | 1. Kebutuhan untuk berprestasi (Need of achievement),<br>2. Kebutuhan berafiliasi (Need for affiliation)<br>3. Kebutuhan kekuatan (Need for power),                                                                   |
| 5  | Goh, dkk (2021)            | 1. Penghargaan(recognition)<br>2. Kesempatan(opportunity)<br>3. Tanggungjawab(responsibility)<br>4. Kinerja(achievement)<br>5. Pengembangan(development)<br>6. Keterlibatan(involvement)<br>7. Tantangan (challenge). |

### 2.1.6 Kinerja karyawan

#### a. Pengertian Kinerja karyawan

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual,

karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas hasil kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Kinerja dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga.

Pengertian Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama menjalankan tugas di periode tertentu. Setiap organisasi atau perusahaan, tentu sangat memperhatikan kinerja para sdm untuk menentukan penilaian dalam suatu target yang telah ditentukan. Sebab, pada saat yang bersamaan para karyawan pun juga memerlukan umpan balik atas hasil kerja mereka di masa yang akan datang. Sedangkan pengertian kinerja karyawan adalah sekelompok orang dalam suatu organisasi yang telah menyelesaikan kekuasaan dan tanggung jawabnya masing-masing. Sebab pada dasarnya, setiap lembaga atau perusahaan tentu membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerja untuk meningkatkan produk dan layanan yang berkualitas. Sehingga karyawan dianggap sebagai aset perusahaan yang penting dalam memberikan kontribusi kepada perusahaan untuk memperoleh kinerja yang baik. Untuk itu ada beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam penilaian kinerja karyawan yakni, kuantitas dan kualitas kerja, membuat perencanaan kegiatan, dan pemahaman tentang pekerjaan. Tujuan utama dari pengukuran kinerja ialah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai tujuan serta mematuhi standar

perilaku yang telah ditentukan untuk mencapai hasil yang diinginkan (Arista & Nurlaila, 2022).

Kinerja sangat penting bagi organisasi karena mengingat kinerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas, disamping itu juga dengan kinerja yang tinggi dari buruh dan karyawan maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih (Haryadi,dkk 2022).

Dalam menjalankan aktivitas-aktivitas organisasi, kinerja karyawan sangat berperan penting dalam mewujudkan tujuan-tujuan yang telah direncanakan perusahaan. Perusahaan akan melakukan berbagai upaya untuk mencapai tujuan tersebut, salah satunya yaitu dengan meningkatkan kualitas kinerja karyawannya. Kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah Performance. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi- fungsi atau indikator- indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Dilihat dari asal katanya, kinerja itu adalah terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Dan dalam pengertian yang simpel kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu

organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja atau Performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan target, tujuan, visi serta misi organisasi yang dituangkan lewat perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Desiyani, dkk 2023).

b. Faktor – faktor kinerja karyawan

Menurut Nabawi (2020) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah

1. Faktor Individu

Faktor individu meliputi kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.

## 2. Faktor Psikologis Faktor

Faktor psikologis terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

## 3. Faktor Organisasi

Struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan.

Menurut Muchlis & Emilda, (2023) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

### 1. Keterampilan dan pengetahuan karyawan.

Karyawan yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang baik akan lebih efektif dalam melakukan tugasnya dan menghasilkan kinerja yang baik.

### 2. Motivasi karyawan.

Karyawan yang termotivasi akan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik daripada karyawan yang kurang termotivasi. Motivasi dapat berasal dari berbagai faktor seperti gaji yang adil, pengakuan atas kerja yang baik, kesempatan untuk berkembang dan naik pangkat, atau faktor-faktor lain yang menstimulasi karyawan.

### 3. Lingkungan kerja.

Kinerja karyawan dapat meningkat dengan berada lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang merasa nyaman dan mendapatkan dukungan dari rekan kerja dan atasan akan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.

#### 4. Dukungan

Organisasi seperti pelatihan dan pengembangan karir. Pelatihan dan pengembangan karir dapat membantu meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan serta membantu mereka dalam mencapai tujuan karirnya. Hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan.

#### 5. Faktor-faktor eksternal

Seperti teknologi dan perubahan pasar. Perubahan dalam teknologi atau pasar dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang dapat beradaptasi dengan perubahan-perubahan tersebut akan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik daripada karyawan yang kurang adaptif.

**Tabel 2.4**

**Indikator Kinerja Karyawan**

| No | Peneliti         | Indikator                                                                                                                                                                    |
|----|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | Darmawan, (2022) | 1. Kuantitas output<br>2. Kualitas kerja<br>3. Sikap kooperatif<br>4. Dapat tidaknya diandalkan<br>5. Dapat dicapai dan berguna                                              |
| 2  | Budiasa, (2021)  | 1. Kualitas (mutu)<br>2. Kuantitas (jumlah)<br>3. Ketepatan Waktu<br>4. Efektivitas.<br>5. Pengawasan                      Tingkat<br>kinerja<br>6. Hubungan antar karyawan. |
| 3  | Rochim, (2023)   | 1. pemahaman atas tupoksi,<br>2. inovasi,                                                                                                                                    |

|   |                             |  |  |                                                                                                                                                                                        |
|---|-----------------------------|--|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|   |                             |  |  | 3. kecepatan kerja,<br>4. keakuratan kerja,<br>5. kerjasama                                                                                                                            |
| 4 | Muchlis & Emilda,<br>(2023) |  |  | 1. Pencapaian target dan tujuan kerja<br>2. Kualitas kerja dan kepuasan pelanggan<br>3. Inisiatif dan partisipasi<br>4. Kehadiran dan ketepatan waktu<br>5. Keterampilan dan kemampuan |
| 5 | Salsabila,(2023)            |  |  | 1. Kualitas Kerja<br>2. Kuantitas<br>3. Ketepatan Waktu<br>4. Efektifitas<br>5. Kemandirian                                                                                            |

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan tidak terlepas dari hasil penelitian-penelitian terdahulu yang pernah dilakukan sebagai bahan perbandingan dan kajian. Adapun hasil-hasil penelitian yang dijadikan perbandingan tidak terlepas dari topik penelitian yaitu pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

### 2.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

1. Fajar (2019) Melakukan penelitian mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kabupaten Bangka. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Teknik sampling jenuh. Analisis data yang digunakan adalah analisis

regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Nuraeni,dkk (2019). Melakukan pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja karyawan pada kantor Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng.baik pengaruh langsung maupun pengaruh secara tidak langsung melalui motivasi kerja. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus. Analisis data yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng.
3. Hidayati,dkk (2022). Melakukan Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Desa Sukaindah Kecamatan Sukakarya Kabupaten Bekasi. Metode yang digunakan adalah metode analisis data dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Hernawan & Hendratmoko (2022) melakukan gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja serta motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Cahaya Abadi. Penentuan sampel menggunakan metode sampel jenuh, sebanyak 25 populasi yang ada seluruhnya menjadi

responden. Sumber data yang dipakai yakni data primer serta sekunder. Hasil pengujian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. Rosalina & Wati (2020) melakukan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Pada PT. XYZ Divisi EPC. Analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Secara langsung, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka disiplin kerja dan kinerja karyawan akan semakin meningkat. Peningkatan disiplin kerja dalam kepemimpinan perusahaan mampu meningkatkan kinerja yang optimal.

### **2.2.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

1. Aromega (2019) melakukan penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Yuta Hotel Manado. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi

berpengaruh positif terhadap kinerja sementara disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

2. Rahman (2019) melakukan penelitian mengenai pengaruh kompensasi, komitmen terhadap kinerja melalui semangat kerja Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabupaten Bojonegoro. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Analisis data yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi dan komitmen secara langsung memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara secara tidak langsung kompensasi dan komitmen mempengaruhi kinerja karyawan melalui semangat kerja.
3. Anwar,dkk (2019) melakukan penelitian pengaruh kompensasi, komitmen dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Jade Indo Pratama Malang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi dan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Rahmawati & Dian 2020. Melakukan Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Bank BRI Syariah KC Semarang. Metode pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan data yang

digunakan adalah data primer. Sampel yang diambil sebanyak 34 responden dengan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Dwianto (2019) melakukan penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. JAEIL INDONESIA. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

1. Arisanti (2019) melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja sementara disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Widayani, dkk (2019) melakukan penelitian mengenai Peningkatan Motivasi Dalam Hubungan Kompensasi Finansial dan Kinerja Karyawan Pada PT Arta Sedana Retailindo Cabang Hardys Malls Sanur. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah menggunakan

rumus Slovin. Analisis data yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi finansial memiliki pengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variable intervening.

3. Hidayati,dkk (2019) melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Unit Human Resources Dan Community Development Center Telkom Wilayah Telekomunikasi Solo. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Teknik sampling jenuh. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4. Putri (2019) melakukan penelitian analisis pengaruh komitmen organisasi, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPD Jawa Tengah Di Daerah Purwodadi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa komitmen organisasi, motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Adha (2019) melakukan penelitian mengenai motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Sosial Kabupaten Jember. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan

tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi.

