BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja sebuah perusahaan (Hamdiyah, 2016). Sumber Daya Manusia merupakan sebuah asset bagi perusahaan, karena SDM dalam hal ini adalah karyawan merupakan mobil penggerak bagi perusahaan itu sendiri. Sumber daya manusia itu sendiri adalah orang atau individu yang memberikan tenaga, bakat dan kreatifitas serta usaha demi kemajuan organisasi yang bersangkutan. Dengan demikian, nilai-nilai yang berkaitan dengan SDM dan karyawan perlu untuk diperhatikan dan karyawan memerlukan situasi dan kondisi yang menyebabkan kinerjanya tergolong baik, konsisten dan ditingkatkan.

Kinerja karyawan adalah suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk (Wati, 2018). Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang baik, jika ia mampu menghasilkan keluaran (output) yang lebih banyak dari karyawan lain untuk satuan waktu yang sama. Kinerja karyawan merupakan tolok ukur perkembangan dari sebuah perusahaan, misalnya saja sebuah perusahaan yang melakukan aktivitas jual beli produk, jika kinerja karyawannya tinggi, maka penjualan produk juga akan tinggi dibarengi dengan permintaan dari konsumen. Sehingga terdapat keselarasan antara kinerja dengan kemajuan sebuah perusahaan. Dalam penelitiannya (Putra, 2019) menyatakan bahwa untuk mengukur kinerja karyawan dilakukan dengan melihat apakah karyawan mampu menyelesaikan

UNMAS DENPASAR

pekerjaannya dengan efektif dan efisien serta melakukan tugas dan fungsinya dengan baik.

Kinerja karyawan adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing tau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas (Mangkunegara, 2017). Menurut pendapat Wibowo (2018) pentingnya kinerja karyawan dapat dilihat dari keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan profit, mencapai tujuan yang telah direncanakan, serta kinerja karyawan yang sangat penting bagi perusahaan karena bisa dijadikan pedoman untuk menjadikan karyawan dapat dipromosikan ke jenjang yang lebih baik, kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara otomatis, oleh karena itu untuk memastikan apakah pegawai mampu melaksanakan pekerjaanya dengan baik diperlukan penilaian terhadap pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan karena hubungan antara pemimpin dan bawahan harus terdapat interaksi dimana seorang pemimpin dapat mengetahui situasi dan kondisi maupun kemauan dari bawahannya. Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki sehingga tujuan organisasi dapat dimaksimalkan (Hidayat et al., 2019).

UNMAS DENPASAR

Hotel Seminyak Lagoon merupakan sebuah hotel yang saat ini dikelola oleh PT Kunti Delapan-Delapan yang berdiri sejak tahun 2013. Hotel Seminyak Lagoon merupakan sebuh hotel dengan jumlah karyawan 45 orang. Dalam pengelolaannya tujuan utama adalah memberikan wisatawan ataupun konsumen kenyamanan dan pengalaman berlibur dengan sebaik-baiknya. Seminyak Lagoon adalah hotel butik yang terinspirasi oleh keanggunan warisan kolonial Indonesia. Hotel ini hanya memiliki 19 suite yang ditata apik menghadap ke kolam renang laguna dengan desain yang menciptakan kembali keintiman komunitas townhouse kecil. Properti ini merupakan bagian dari lingkungan perumahan yang tenang di kawasan yang berada di belakang Sunset Road. Ini adalah tempat yang sempurna untuk bersantai dalam gaya dan butik, restoran, spa dan bar di pusat Seminyak dapat dicapai dengan perjalanan singkat dengan layanan antar-jemput gratis kami. Fasilitas di dalam hotel meliputi kolam renang menawan sepanjang 40m dengan dek kayu untuk berjemur. *Suite* di lantai dasar memiliki akses langsung ke perairan jernih yang menyegarkan ini. Terdapat juga ruang makan cerdas, *lounge*, dan pusat kebugaran yang lengkap. Setiap *suite* menunjukkan perhatian cermat terhadap detail dengan tampilan yang menghormati masa lalu namun sepenuhnya merangkul masa depan. Aksen besi tempa dan foto sepia klasik diimbangi dengan fasilitas modern seperti seprai katun murni dan bantal bulu angsa untuk kenyamanan maksimal. Seminyak Lagoon hadir lengkap dengan semua teknologi pribadi terkini. Setiap *suite* memiliki *DVD iPod dock hifi* sendiri bersama dengan televisi android untuk *browsing internet* langsung, permainan dan pilihan multimedia. Film favorit dan genre musik dapat dengan mudah diunduh untuk meningkatkan kualitas menginap secara keseluruhan.

UNMAS DENPASAR

Kedisiplinan karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam berlangsungnya perusahaan, namun kenyataannya kinerja karyawan yang didasarkan pada kedisiplinan waktu kerja masih belum maksimal, hal ini ditunjukkan dengan tingkat absensi karyawan yang masih cenderung tinggi. Disiplin dan pelayanan dari karyawan juga menjadi salah satu tolak ukur kinerja karyawan. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, selama sebulan bisa terjadi lebih dari tiga komplain dari tamu yang berkunjung terhadap pelayanan dari karyawan, mulai dari tamu yang tidak puas dengan pelayanan *reception* yang terkesan kurang bersahaja dan ramah, serta pelayanan dari *housekeeping* kurang bersih pada saat membersihkan kamar dan *set up* kamar yang tidak sesuai dengan *SOP (Standart Operating Procedure)* perusahaan. Komplain tamu merupakan sebuah kerugian bagi perusahaan, karena citra perusahaan dapat memburuk di mata tamu. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara terhadap karyawan, bahwa komplain adalah masalah utama yang terjadi selama tahun 2023. Komplain yang di sampaikan oleh tamu diantaranya, kualitas kamar yang buruk, karyawan kurang ramah pada saat melayani tamu dan pelayanan yang kurang memuaskan, linen yang kurang bersih dan wangi, AC yang tidak dingin. Komplain yang terjadi pada tahun 2023 belum mendapatkan penanganan secara terstruktur, karena manajer terkadang membiarkan terjadinya komplain dan menyerahkan semua masalah kepada karyawan, jarang manajer secara langsung menangani komplain tamu. Peningkatan jumlah komplin juga menunjukkan kurangnya perhatian manajer dan karyawan terhadap masalah. Oleh karena itu, hal ini mengindikasikan belum maksimalnya kinerja karyawan dan kebijakan pemimpin.

UNMAS DENPASAR

Indikator yang digunakan untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan adalah melalui penilaian terhadap prestasi kerja, tingkat absensi, dan tingkat perputaran karyawan. Tingkat absensi karyawan merupakan perbandingan antara hari-hari yang hilang dengan keseluruhan hari yang tersedia untuk bekerja. Kelancaran operasional perusahaan sangat tergantung pada kehadiran rutin setiap karyawannya. Setiap pekerjaan masuk kedalam pola produksi tertentu. Ketika seorang karyawan tidak hadir untuk bekerja atau tiak hadir pada waktu yang ditentukan, hal ini dapat menimbulkan pengaruh besar pada operasional kinerja. Beberapa ketidakhadiran tidak dapat dihindari, tapi sebagian lain perlu dikendalikan dengan langkah-langkah tertentu. Masalah keterlambatan jam kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila karyawan terlambat datang bekerja, berarti ia tidak mampu bekerja secara maksimal sehingga menyulitkan perusahaan mencapai target yang telah ditentukan, dampaknya adalah karyawan sering menyisakan pekerjaan saat mereka pulang serta tidak terealisasinya target pekerjaan pada Hotel Seminyak Lagoon di Kabupaten Badung tahun 2023. Bilamana dalam suatu perusahaan terjadi adanya tingkat keluar masuk karyawan yang mengalami peningkatan hal ini merupakan indikasi turunnya semangat dan kegairahan kerja hal ini disebabkan karena adanya rasa kurang puas akan hasil yang mereka dapatkan selama bekerja diperusahaan tersebut.

UNMAS DENPASAR

Berikut adalah data absensi karyawan pada Hotel Seminyak Lagoon di Kabupaten Badung.

Tabel 1.1
Jumlah Absensi Karyawan Pada Hotel Seminyak Lagoon
Di Kabupaten Badung Tahun 2023

No	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Hari Kerja Yang Hilang (Hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (Hari)	Persentase Tingkat Absensi (%)
	(A)	(B)	(C)	(D) = (BXC)	(E)	(F) = (D)-(E)	(G) = (E:D) X 100
1	Januari	48	26	1.248	47	1.201	3.77%
2	Februari	50	24	1.200	49	1.151	4.08%
3	Maret	49	27	1.323	48	1.275	3.63%
4	April	48	25	1.200	45	1.155	3.75%
5	Mei	52	27	1.404	49	1.355	3.49%
6	Juni	50	26	1.300	48	1.252	3.69%
7	Juli	49	26	1.274	47	1.227	3.69%
8	Agustus	49	27	1.323	45	1.278	3.40%
9	September	50	26	1.300	47	1.253	3.62%
10	Oktober	48	26	1.248	45	1.203	3.61%
11	November	52	26	1.352	48	1.304	3.55%
12	Desember	45	26	1.170	47	1.123	4.02%
Jumlah			312	15.342	565	14.777	44.29%
Rata-Rata			26	1.279	47.08	1.231	3.69%

Sumber : Hotel Seminyak Lagoon, 2023

Tabel 1.1 menjelaskan bahwa tingkat absensi karyawan Hotel Seminyak Lagoon masih cukup tinggi, karena standar maksimum tingkat absensi yang ditetapkan oleh perusahaan adalah 2% (dua persen). Semakin tinggi tingkat absensi semakin besar kerugian yang diderita perusahaan. Pada bulan Februari tingkat absensi menunjukkan angka tertinggi, yaitu 4.08 persen. Apabila hal ini dibiarkan tentu akan mempengaruhi tingkat pencapaian target perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan telah melakukan berbagai macam cara seperti upah: upah sesuai dengan UMR, tambahan insentif, pemberian bonus dan fasilitas/sarana pendukung.

UNMAS DENPASAR

Berdasarkan hasil wawancara dengan 10 karyawan yang bekerja di Hotel Seminyak Lagoon terdapat banyak karyawan keluar masuk yang menyebabkan perputaran karyawan selama tahun 2023 sangat tinggi sebesar 18,9%. Penurunan kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh menurunnya jumlah absensi karyawan selama 1 (satu) tahun terakhir yaitu tahun 2023. Penurunan kinerja karyawan disebabkan oleh faktor gaya kepemimpinan yang dinilai kurang oleh para karyawan, pemimpin perusahaan menuntut karyawan untuk bekerja lebih keras untuk dapat mencapai target perusahaan. Hal ini membuat karyawan menjadi tidak nyaman dan bekerja secara terpaksa. Dampak yang ditimbulkan adalah tingginya tingkat perputaran kerja karyawan pada Hotel Seminyak Lagoon di Kabupaten Badung. Menurut (Yodhia,2011) Tingkat *LTO (Labour Turn Over)* menyatakan bahwa apabila angka turn over sudah diatas 10% maka tergolong sangat tinggi, perusahaan dapat dikatakan tidak sehat. Jadi perusahaan bisa dikatakan sehat jika *LTO (Labour Turn Over)* nya kurang dari 10%. Dimana angka *turn over* sebaiknya harus dikendalikan supaya tidak terlalu tinggi. Sebab jika setiap tahun banyak karyawan yang keluar dari perusahaan, maka akan ada biaya-biaya yang tinggi untuk melakukan rekrutmen karyawan baru, banyak pekerjaan yang tidak terselesaikan dan banyak penyesuaian yang dilakukan oleh karyawan baru selama menduduki posisi karyawan yang keluar dari pekerjaan tersebut.

UNMAS DENPASAR

Peran gaya kepemimpinan terlihat kurang efektif, karena banyaknya petunjuk yang datang dari atasan artinya peran bawahan kecil sekali baik dalam perencanaan maupun dalam pengambilan keputusan. Hubungan antara pimpinan dan bawahan terlihat kurang baik serta struktur tugas yang diberikan oleh pimpinan terlihat kurang jelas yang dapat berakibat rendahnya kinerja karyawan. Pemimpin

perusahaan bahkan tidak pernah memberikan penghargaan baik berupa pujian maupun promosi bagi karyawan yang berprestasi dengan baik. Ciri–ciri tersebut diatas mengarah kepada gaya kepemimpinan yang otokrasi, yaitu gaya kepemimpinan yang berpusat pada diri pemimpin dan komunikasi yang dijalankan satu arah (Ilham, 2019). Sehingga diperlukan gaya kepemimpinan yang efektif untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor kepemimpinan menyatakan seorang pemimpin kurang dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga menyebabkan karyawan merasa kurang nyaman kemudian memutuskan untuk keluar. Permasalahan gaya kepemimpinan yang terjadi di Hotel Seminyak Lagoon, yaitu kurangnya kemampuan pemimpin mendengarkan keluhan karyawan, kurangnya memperhatikan karyawan, fungsi komunikasi dan pengawasan yang tidak berjalan sebagaimana mestinya, pimpinan yang kurang bertindak tegas terhadap karyawan dibawahnya sehingga masih ada beberapa karyawan yang tidak melakukan perintah atasan dan melanggar aturan. Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hidayat & Satrio, . (2023), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sugianto,dkk (2023) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Anto Tulim, dkk (2021), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Ngaisah (2023), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Rio Oktavian (2022) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan

UNMAS DENPASAR

terhadap kinerja karyawan. Tetapi pada penelitian yang dilakukan oleh Budi dan Wahyuni (2023), menemukan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan.

Fenomena selanjutnya pada kompensasi, dimana faktor kompensasi berkaitan dengan kompensasi yang diterima karyawan tidak sesuai dengan jasa yang mereka keluarkan untuk berkontribusi kepada perusahaan sehingga karyawan malas-malasan untuk bekerja. Permasalahan yang terjadi di Hotel Seminyak Lagoon terkait dengan kompensasi diantaranya yaitu pemberian gaji yang tidak sesuai dengan UMR dan pemberian service charge yang kurang sesuai serta karyawan tidak mendapatkan BPJS Kesehatan maupun BPJS Ketenegakerjaan.

Salah satu tugas manajemen sumber daya manusia yaitu memberikan kompensasi kepada karyawannya. Pemberian kompensasi bermacam-macam bentuknya dan diberikan berdasarkan seberapa baik pekerjaan yang telah karyawan selesaikan. Memberikan penghargaan kepada karyawan harus adil dan sesuai untuk pekerja. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka pemberian kompensasi harus sepadan dengan tanggung jawab dan risiko dari masing-masing karyawan (Yulandri & Orsardi, 2020). Karyawan dapat memperoleh kompensasi berupa fasilitas yang dapat menunjang kepentingannya dalam kemajuan perusahaan. Selain kompensasi berupa fasilitas, kompensasi juga bisa berupa uang. Pramadista & Maulana (2023), kepuasan yang dialami oleh karyawan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan bersemangat guna mencapai tujuan perusahaan. Sehingga akan seimbang dengan keuntungan yang didapatkan perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Prakusya (2021), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi, ada penelitian yang

UNMAS DENPASAR

dilakukan oleh Hidayat & Satrio (2023), menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan.

Dengan adanya kompensasi yang sesuai dengan besarnya tenaga yang dikeluarkan karyawan untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan. Pemberian kompensasi dapat memberikan semangat kinerja karyawan dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan kepada karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Bentuk kompensasi langsung berupa gaji, tunjangan dan bonus, sedangkan untuk kompensasi tidak langsung seperti pelatihan, wewenang, tanggung jawab dan penghargaan atas kinerja. Jika dikelola dengan baik kompensasi membantu perusahaan mencapai suatu tujuan dan akan memperoleh karyawan dengan baik. Penentuan tingkat besar kecilnya kompensasi karyawan perlu didasarkan pada penilaian prestasi, kondisi karyawan, tingkat pendidikan, jabatan dan masa kerja karyawan. Kompensasi tersebut sangat penting untuk perkembangan kinerja karyawan dapat meningkatkan serta mengembangkan kompetensi sehingga kebutuhan hidup karyawan dapat terpenuhi dengan baik dengan adanya kompensasi yang diberikan. Hal tersebut sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Mujanah (2019:12) bahwa pemberian kompensasi harus bersifat motivative yaitu apa yang diberikan kepada karyawan harus sepadan dengan effort yang dikeluarkan untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Semakin tinggi kompensasi yang diterima oleh karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerjanya dalam perusahaan.

UNMAS DENPASAR

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain gaya kepemimpinan dan kompensasi yaitu motivasi kerja, dengan adanya motivasi kerja dapat mengembangkan keterampilan dan perilaku kerja sehingga akan

meningkatkan sehingga produktivitas mereka, motivasi kerja awal yang dimiliki oleh seorang karyawan adalah mendapatkan gaji dan bonus untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk mendapatkan gaji dan bonus yang lebih tinggi tentunya harus mempunyai sasaran karir yang lebih tinggi, untuk mencapai titik tersebut dibutuhkan peningkatan kinerja yang besar pula dengan cara meningkatkan keterampilan berkomunikasi, pandai mengelola waktu, mengelola anggaran dan mempunyai jiwa pemimpin pengambilan keputusan (Agustini, 2019). Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Nurdiansyah dan Rahman (2019) bahwa motivasi kerja merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan tertentu.

Permasalahan mengenai motivasi kerja di Hotel Seminyak Lagoon diantaranya masih kurangnya semangat karyawan dalam bekerja, dan masih kurangnya andil dari karyawan untuk memajukan perusahaan. Selain itu, permasalahan berkaitan dengan motivasi kerja yang juga sering terjadi diantaranya, karyawan sering datang terlambat ke kantor, pengerjaan tugas dan kewajiban tidak tepat waktu. Keberadaan karyawan sangat penting bagi perusahaan, karena kinerja perusahaan sangat bergantung pada pelatihan pengembangan sumber daya manusia. Mengingat sifat pekerjaan, kondisi perusahaan, dan industri pembiayaan yang dinamis dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang dimiliki. Hal ini agar karyawan Hotel Seminyak Lagoon dapat bekerja lebih efektif, berani menghadapi tantangan yang lebih besar, dan meningkatkan kemampuan yang mereka miliki. Hotel Seminyak Lagoon akan terus berupaya untuk menghasilkan tenaga kerja yang efektif dan produktif. Harapan Hotel Seminyak Lagoon adalah bahwa langkah-langkah ini akan berhasil

UNMAS DENPASAR

meningkatkan kontribusi karyawan pada perusahaan, selain menumbuhkan produktivitas dan mengelola operasi bisnis lebih baik lagi.

Faktor motivasi kerja ada kemungkinan perusahaan tidak mendukung atau tidak memberikan apresiasi terhadap motivasi kerja karyawan selama mengabdikan diri ke perusahaan tersebut sehingga karyawan tidak semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan oleh Novrita (2021), menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2020), menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Susanti (2022), menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Nur Rahmah dan Priskila Makian (2016) dalam jurnal penelitiannya menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Ichsan Kasnul Faraby (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Eka Pariyanti, dkk (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

UNMAS DENPASAR

Berdasarkan uraian dan fenomena yang terjadi pada perusahaan sebagaimana peneliti jelaskan diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul tentang "**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Seminyak Lagoon Di Kabupaten Badung**".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini antara lain :

1) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Seminyak Lagoon di Kabupaten Badung?
2) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Seminyak Lagoon di Kabupaten Badung?
3) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Seminyak Lagoon di Kabupaten Badung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan diatas, adapun tujuan yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Seminyak Lagoon di Kabupaten Badung.
2) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Seminyak Lagoon di Kabupaten Badung.
3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Seminyak Lagoon di Kabupaten Badung.

UNMAS DENPASAR

1.4 Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam rangka mengkaji dan dalam rangka pengembangan teori. Bagi mahasiswa penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk

menambah pengetahuan dan memperluas wawasan mahasiswa mengenai kinerja karyawan.

2) Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi seluruh mahasiswa dengan memberikan pemahaman tentang gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja sehingga dalam penelitian ini dapat digunakan sebagai suatu bahan dan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan mengenai kinerja karyawan serta dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

UNMAS DENPASAR

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Goal Setting Theory

Brief dan Motowidlo (1986) mengemukakan *prosocial organizational behavior* sebagai *Goal setting theory* merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Proses penetapan tujuan (*goal setting theory*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Wangmuba dalam Ramandei, 2019). *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. 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 kinerjanya diidentikkan sebagai tujuannya.

Locke dan Latham (1990) merumuskan lima prinsip sukses *goal setting*. Berdasarkan riset yang mereka lakukan, ternyata sebuah goal akan memotivasi dan meningkatkan kinerja jika memenuhi unsur sebagai berikut :

a. *Clarity* (kejelasan): pastikan *goal* tersebut jelas, spesifik dan terukur.
b. *Challenge* (tantangan): pastikan *goal* tersebut relevan, dianggap penting, dan menantang.

UNMAS DENPASAR

c. *Commitment* (komitmen): pastikan *goal* tersebut dipahami dan disepakati bersama.

d. *Feedback* (umpan balik): pastikan ada metode pengukuran keberhasilan dan umpan balik terhadap usaha meraih *goal* tersebut.

e. *Task Complexity* (kompleksitas tugas): buat *goal* Anda sedikit kompleks tanpa membuatnya menjadi membingungkan. Artinya berikanlah seseorang waktu yang cukup untuk mencapai *goal*-nya atau mempelajari hal yang mereka butuhkan untuk mencapai *goal*-nya.

2.1.2 Kinerja Karyawan (Y)

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan (Ilham, 2019). Putra (2018) Menegaskan bahwa kinerja diartikan sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu pekerjaan. Priyono (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

UNMAS DENPASAR

a. Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja),
b. Pendidikan,
c. Keterampilan,
d. Manajemen kepemimpinan,
e. Tingkat penghasilan,
f. Gaji dan kesehatan,
g. Jaminan sosial,

h. Iklim kerja,

i. Sarana dan prasarana,

j. Teknologi, dan

k. Kesempatan berprestasi.

Menurut Basro (2018:87) untuk kerja, penampilan kerja, atau kinerja didefinisikan sebagai kemampuan kerja di dalam terminology kualitas dan kuantitas. Pendapat di atas dapat dipahami bahwa kinerja merupakan prestasi kerja (*performance*) baik bersifat kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seseorang selama periode tertentu biasnaya dalam waktu satu tahun. Manajemen kinerja adalah keseluruhan strategi kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing indivisu dan kelompok kerja di perusahaan/organisasi. Jadi dengan kinerja yang tinggi maka kinerja individu, kelompok, dan kinerja perusahaan akan naik juga. Sebagaimana diketahui bahwa kelangsungan hidup suatu organisasi tergantung salah satu dari segi kecakapan, keterampilan, keterampilan pengetahuan, dan kesungguhan pegawai yang bersangkutan. Oleh karena itu, "*Manager must devise some strategies wich will improve the performance of the employes* working" Manager harus memikirkan beberapa strategi yang akan digunakan untuk meningkatkan kinerja para pekerja.

UNMAS DENPASAR

2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Peningkatan Kinerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Davis dalam Mangkunegara (2014:67) adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*), diantaranya :

a. *Human Performance = Ability + Motivation*

b. *Motivation = Attitude + Situation*

c. *Ability = Knowledge* + Skill

Penjelasan:

a. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability)* terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge* + skill). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110- 120) apalagi IQ *superior, very superior, gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

UNMAS DENPASAR

Menurut Mangkunegara (2014), terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain:

1. Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan
2. Penempatan kerja yang tepat
3. Pelatihan dan promosi

4. Rasa aman di masa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya)
5. Hubungan dengan rekan kerja
6. Hubungan dengan pemimpin

Dari beberapa faktor di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dintaranya faktor internal antara lain: kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Faktor eksternal meliputi: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut. Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja karyawan dapat optimal.

3) Indikator Kinerja

Terdapat berbagai teori tentang indikator kinerja karyawan, salah satunya menurut Pandi Afandi (2016:73) kinerja karyawan dapat dinilai dari indikator-indikator sebagai berikut :

a. Kuantitas hasil kerja

Kuantitas adalah ukuran dari seberapa banyak hasil kerja yang dapat dilakukan oleh karyawan. Karyawan yang memiliki kinerja baik akan memberikan kuantitas kerja yang sesuai usahanya.

b. Kualitas hasil kerja

Kuantitas saja tidaklah cukup dalam menilai sebuah hasil pekerjaan, perlu diperhatikan apakah pekerjaan yang dilakukan memiliki kualitas

UNMAS DENPASAR

yang baik atau tidak apakah sudah sesuai dengan standar kerja yang berlaku.

c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Karyawan yang memiliki kinerja baik hendaknya efisien dalam melaksanakan pekerjaannya, artinya karyawan mampu mempertimbangkan mana yang menjadi prioritas dan mana yang tidak sehingga pekerjaan menjadi lebih efisien.

d. Disiplin kerja

Karyawan yang memiliki kinerja baik juga harus memenuhi kriteria disiplin kerja, disiplin kerja ini berkaitan dengan disiplin terhadap waktu dan peraturan yang berlaku.

e. Inisiatif

Karyawan harus memiliki inisiatif dalam melakukan pekerjaan-pekerjaan yang positif, tidak harus selalu diberikan perintah oleh atasan dalam melakukan kewajiban sebagai seorang karyawan.

2.1.3 Gaya Kepemimpinan

1) Pengertian Gaya Kepemimpinan

UNMAS DENPASAR

Gaya kepemimpinan adalah teori kepemimpinan dari pendekatan perilaku pemimpin (Hamdiyah, 2016). Dari satu segi pendekatan ini masih difokuskan lagi pada gaya kepemimpinan, sebab gaya kepemimpinan sebagian dari pendekatan perilaku pemimpin yang memusatkan perhatian pada proses dinamika kepemimpinan dalam usaha mempengaruhi aktivitas individu untuk mencapai suatu tujuan dalam suatu situasi tertentu. Gaya kepemimpinan adalah pola-pola perilaku pemimpin yang digunakan untuk

mempengaruhi aktivitas orangorang yang dipimpin untuk mencapai tujuan dalam suatu situasi organisasinya yang dapat berubah selagi bagaimana pemimpin mengembangkan program organisasinya, menegakkan disiplin yang sejalan dengan tata tertib yang telah dibuat, memperhatikan bawahanya dengan meningkatkan kesejahteraanya serta bagaimana pemimpin berkomunikasi dengan bawahanya secara konseptual (Bawintil, 2019).

Gaya pemimpin yang kurang melibatkan bawahanya dalam mengambil keputusan, akan mengakibatkan bawahan merasa tidak diperlukan, karena pengambilan keputusan tersebut terkait dengan tugas bawahan seharihari. Pemaksaan kehendak oleh atasan mestinya tidak dilakukan namun pemimpin dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat merupakan tindakan yang bijaksana kepada bawahan, maka akan terjadi kegagalan dalam pencapain tujuan organisasi.

Pemimpin yang bijaksana umumnya lebih memperhatikan kondisi bawahan guna pencapain tujuan organisasi (Bawintil, 2019). Gaya yang akan digunakan mendapat sambutan hangat oleh bawahan sehingga proses mempengaruhi bawahan berjalan baik dan disatu sisi timbul kesadaran untuk bekerja sama dan bekerja produktif. Bermacam-macam cara mempengaruhi bawahan tersebut guna kepentingan pemimpin yaitu tujuan organisasi. Pimpinan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dalam tugas dan fungsi, melalui proses komunikasi dengan bawahanya sebagai dimensi dalam kepemimpinan dan teknik-teknik untuk memaksimalkan pengambilan keputusan.

UNMAS DENPASAR

Pola dasar terhadap gaya kepemimpinan yang lebih mementingkan pelaksanaan tugas oleh para bawahanya, menurut penyelesaian tugas yang dibebankan padanya sesuai dengan keinginan pimpinan. Pemimpin menuntut agar setiap anggota seperti dirinya, menaruh perhatian yang besar dan keinginan yang kuat dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pemimpin beranggapan bahwa setiap anggota melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien, pasti akan dicapai hasil yang diharapkan sebagai penggabungan hasil yang dicapai masing-masing anggota (Latief, 2015). Gaya kepemimpinan yang berpola untuk mementingkan pelaksanaan kerja sama, pemimpin berkeyakinan bahwa dengan kerja sama yang insentif,dan efisien semua tugas dapat dilaksanankan secara optimal. pelaksanaan dan bagaimana tugas dilaksanakan berada di luar perhatian pemimpin, karna yang terpenting adalah hasilnya bukan prosesnya. Namun jika hasilnya tidak seperti yang diharapkan, tidak ada pilihan lain, selain mengganti pelaksanaan tanpa menghiraukan siapa orangnya.

Pola dasar ini menggambarkan kecenderungan, jika dalam organisasi tidak ada yang mampu, mencari pengganti dari luar meskipun harus menyewa serta membayar tinggi, pemimpin hanya membuat beberapa keputusan penting pada tingkat tertinggi dengan pemahaman yang konseptual. Pemimpin yang efektif dalam organisasi menggunakan desentralisasi dalam membuat keputusanya. Hal tersebut memberikan kewenangan pada bawahan serta melaksanakan sharing dalam memutuskan suatu keputusan. Dibawah ini akan di uraikan secara terperinci gaya kepemimpinan berdasarkan teori sumber daya manusia yang telah ada.

UNMAS DENPASAR

Menurut Rivai (2014) “Gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpianan adalah pola perilaku dan strategi yang dikuasi dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin”. Gaya kepemimpinan adalah dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Dimana gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar yaitu yang mementingkan pelaksanakan tugas, yang mementingkan hubungan kerja sama, dan yang mementingkan hasil yang dapat dicapai. Menurut Priyono (2018) “Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang diinginkan oleh sesorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orag lain seperti yang ia lihat”. Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu dan lainnya. Gaya kepemimpinan yaitu ciri khas seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya. Gaya kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai perilaku yang diterapkan oleh seorang pemimpin. Menurut Setiana (2022:11) mengemukakan bahwa dalam melaksanakan aktivitas pimpinan ada beberapa faktor gaya kepemimpinan yaitu :

a. Kepribadian (personality), pengalaman masa lalu yang mencakup nilai – nilai, lata belakang dan pengalamannya dalam mempengaruhi gaya kepemimpinan.

UNMAS DENPASAR

b. Harapan dan perilaku atasan
c. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan
d. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin
e. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahaan
f. Harapan dan perilaku rekan

Sedangkan menurut Amirullah (2017:43) mengemukakan faktor – faktor gaya kepemimpinan adalah :

a. Hubungan pemimpin dan bawahan (leader member relation), yaitu kadar hubungan antara pemimpin dengan bawahan merupakan tingkat sejauh mana kelompok tersebut memberi dukungan pemimpinnya.
b. Struktur tugas dalam arti sampai sejauh mana tugas-tugas yang harus dilaksanakan itu terstruktur atau tidak dan apakah disertai oleh prosedur yang tegas dan jelas atau tidak.
c. Posisi kewenangan seseorang dalam arti tingkat dari pengaruh seorang pemimpin pada faktor-faktor wewenang seperti dalam pengangkatan dan pemberhentian karyawan, penegakan disiplin, promosi dan kenaikan gaji.

UNMAS DENPASAR

Dari uraian mengenai faktor-faktor gaya kepemimpinan diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa faktor-faktor gaya kepemimpinan yaitu : 1) hubungan pemimpin dan bawahan (leader member relation), yaitu kadar hubungan antara pemimpin dengan bawahan merupakan tingkat sejauh

mana kelompok tersebut memberi dukungan pemimpinnya, 2) struktur tugas dalam arti sampai sejauh mana tugas-tugas yang harus dilaksanakan itu terstruktur atau tidak dan apakah disertai oleh prosedur yang tegas dan jelas atau tidak dan 3) posisi kewenangan seseorang dalam arti tingkat dari pengaruh seorang pemimpin pada faktor-faktor wewenang seperti dalam pengangkatan dan pemberhentian karyawan, penegakan disiplin, promosi dan kenaikan gaji.

3) Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Basro (2018:251) adapun indikator dari tipe-tipe gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

a. Mengorganisasikan kerja; seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam melakukan pengorganisasian terhadap pekerjaan karyawannya.
b. Hubungan kerja; seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam membentuk relasi yang bijaksana dengan karyawannya.
c. Tujuan; seorang pemimpin harus memiliki tujuan yang jelas dan mampu mengarahkan karyawannya untuk mencapai tujuan tersebut.
d. Saling percaya; seorang pemimpin harus mampu membangun kepercayaan antara dia dengan karyawan, maupun antar sesama karyawan.
e. Menghargai gagasan bawahan; seorang pemimpin harus mampu menghargai gagasan atau ide-ide membangun dari karyawannya.
f. Tingkat kepedulian yang tinggi; seorang pemimpin harus memperhatikan kebutuhan dan permasalahan yang dihadapi karyawan.

UNMAS DENPASAR

2.1.4 Kompensasi

1) Pengertian Kompensasi

Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif di banding dengan organisasi atau perusahaan lain. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntunan pekerjaannya. Adapun kompensasi menurut para ahli:

Menurut Badriyah (2017:164) mengatakan "Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai balas jasa yang diberikan kepada perusahaan."

Menurut Khair (2017:4) : "Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan mereka. Kompensasi ditinjau dari sudut pandang perusahaan merupakan unsur biaya yang dapat mempengaruhi biaya operasional perusahaan, proses rekrutmen dan penempatan sumber daya manusia."

UNMAS DENPASAR

Menurut Hasibuan (2019:119) "Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai immbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan– pekerjaan yang berbakat."

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah suatu imbalan yang diberikan atas jasa yang diberikan tenaga kerja demi peningkatan dan kemajuan perusahaan.

2) Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi Pemberian kompensasi oleh perusahaan kepada karyawannya, dipengaruhi oleh beberapa macam faktor. Faktor-faktor ini merupakan tantangan bagi setiap perusahaan untuk menentukan kebijakan pemberian kompensasi bagi para karyawannya. Faktor-faktor menurut Priansa (2018:225) :

1. Produktivitas

   Perusahaan tidak mungkin membayar atau memberikan kompensasi yang melebihi kontribusi atau produktivitas kerja karyawan terhadap perusahaan.

2. Kemampuan Untuk Membayar

   Pemberian kompensasi tergantung kepada kemampuan perusahaan dalam membayar. Perusahaan tidak akan mungkin membayar kompensasi karyawannya melebihi kemampuan perusahaan tersebut dalam memberikan kompensasi.

3. Kesediaan Untuk Membayar

   Kesediaan untuk membayar akan berpengaruh terhadap kebijakan pemberian kompensasi bagi karyawan. Banyak perusahaan yang mampu memberikan kompensasi yang tinggi, tetapi tidak semua perushaan bersedia memberikan kompensasi yang tinggi.

4. Suplai dan Permintaan Tenaga Kerja

UNMAS DENPASAR

Banyak sedikitnya tenaga kerja di pasar kerja akan mempengaruhi system pemberian kompensasi.

5. Serikat Pekerja

   Serikat karyawan, atau serikat buruh, akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi. Serikat pekerja biasanya memperjuangkan anggotanya untuk memperoleh kompensasi yang adil, layak, dan wajar.

6. Undang-undang dan Peraturan yang Berlaku

   Undang-undang dan peraturan mengenai ketenagakerjaan merupakan sorotan tajam, karena kebijakan tersebut bersentuhan langsung dengan karyawan sebagai salah satu bagian terpenting dalam perusahaan, yang membutuhkan perlindungan. Undangundang dan peraturan jelas akan mempengaruhi sistem sistem pemberian kompensasi bagi perusahaan. Misalnya UU Tenaga Kerja dan Peraturan UMR.

3) Indikator Kompensasi

Dimensi dan indikator kompensasi sesuai dengan yang ada di peraturan dan dalam bentuk gaji, bonus, upah, hal tersebut dalam kompensasi finansial. namun dalam non finansialnya asuransi, tunjangan-tunjangan dan sebagainya. Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Menurut Badriyah (2017:164) indicator yang digunakan adalah :

a. Gaji, adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.

UNMAS DENPASAR

b. Tunjangan, adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya sebagai tuntunan pekerjaan yang melebihi karyawan lain baik pikiran, tenaga, dan psikologis.

c. Insentif, adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas standar. Insentif ini adalah imbalan financial yang diberikan secara langsung kepada karyawan.

2.1.5 Motivasi Kerja

1) Pengertian Motivasi

Menurut Veithzal sebagaimana dikutip Abdus Salam, menjelaskan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Lebih lanjut Veithzal menyatakan bahwa: Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari 2 (dua) komponen, yaitu: arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan hubungan internal dan eksternal perusahaan.

UNMAS DENPASAR

Motivasi juga mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motif sering kali disamakan dengan dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif tersebut

merupakan suatu driving force yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan perbuatan itu mempunyai tujuan tertentu.

Pendapat lainnya menyatakan bahwa motivasi sebagai proses memperhitungkan intesitas, arah, dan ketekunan usaha individual terhadap pencapaian tujuan. Motivasi pada umumnya berkaitan dengan setiap tujuan, sedangkan tujuan organisasional memfokus pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.

Terdapat dua prinsip yang dapat digunakana untuk meninjau motivasi, yaitu;

a) Motivasi dipandang sebagai suatu proses.

b) Menentukan karakter dari proses ini.

Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyaawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam nmencapai tujuannya.

UNMAS DENPASAR

Oleh karena itu, manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya. Sekalipun harus diakui bahwa motivasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat prestasi kerja aseseorang. Ada faktor lain juga yang mempengaruhi, seperti pengetahuan, sikap, kemampuan, pengalaman, dan persepsi peranan.

Dari beberapa definisi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku

manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan.

a. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

1) Keinginan untuk dapat hidup.
2) Keinginan untuk dapat memiliki.
3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.
4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan.
5) Keinginan untuk berkusa.

b. Faktor Ekstern

UNMAS DENPASAR

Faktor ekstern tidak kalah pentingnya dalam peranan mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern tersebut antara lain:

1) Kondisi lingkungan kerja.
2) Kompensasi yang memadai
3) Supervisi yang baik.
4) Adanya jaminan pekerjaan.
5) Status dan tanggung jawab.

6) Peraturan yang fleksibel.

3) Indikator-indikator motivasi

Indikator motivasi kerja menurut Hasibuan (dalam Febrianti, N.R 2019) ada 5 indikator motivasi yaitu : Kebutuhan Fisik, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Akan Penghargaan, dan Kebutuhan Perwujudan Diri. Upaya perusahaan dalam memperbaiki kualitas kehidupan kerja yaitu:

a. Kebutuhan fisik

Contohnya dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus pencapaian, uang makan, uang transport dan lain sebaginya.

b. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan

Contohnya dengan memberikan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja agar para tenaga kerja tidak khawatir saat bekerja seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun dan perlengkapan keselamatan lainnya.

c. Kebutuhan sosial

Contohnya dengan membuat tim kecil dalam setiap sub-divisi, tujuannya untuk menjalin hubungan kerja yang harmonis, dan penyelesaian masalah secara berkelompok. kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

d. Kebutuhan akan penghargaan

Contohnya yaitu perusahaan memberikan bonus kinerja, menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, karyawan tersebut akan

UNMAS DENPASAR

mengarahkan, kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dengan demikian para karyawan akan merasa dihargai kemampuannya.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Berdasarkan penelitian ini, peneliti tidak hanya melakukan penelitian langsung ke perusahaan yang bersangkutan melainkan juga berdasarkan penelitian yang dilakukan sebelumnya sebagai acuan dalam penulisan penelitian ini, di antaranya :

1. Penelitian Fahroby (2020) dengan judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Rusindo Expertiza Inspekciya Pekanbaru. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Rusindo Expertiza Inspekciya Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT Rusindo Expertiza Inspekciya Pekanbaru yang berjumlah 30 orang, karena keterbatasan populasi maka semua jumlah populasi dijadikan sampel. Penelitian ini menggunakan teknik sensus sampling atau total sampel yang menjadikan seluruh populasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier. Hasil analisis data, diperoleh koefisien determinasi atau (R2) dalam penelitian ini sebesar 0.596 atau 59.6% artinya kinerja karyawan PT Rusindo Expertiza Inspekciya Pekanbaru dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan sebesar 59.6% dan sisanya 40.4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian.
2. Penelitian Rahmawati (2020) dengan judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Bank BRI Syariah KC Semarang. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan,

UNMAS DENPASAR

Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. 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 menunjukan 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. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifkan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Penelitian Yanti (2020) dengan judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Cipta Balindo. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis apakah Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Cipta Balindo. Sampel penelitian ini adalah karyawan PT. Karya Cipta Balindo Denpasar. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja

UNMAS DENPASAR

dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Penelitian Adetiyas (2021) dengan judul :Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sekar Lima Textile Industri Karanganyar. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sekar Lima Textile Industri. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini mengunakan penyebaran angket kuesioner. Sedangkan uji instrumen penelitiannya melalui uji validitas dan uji realiabilitas.
5. Penelitian Buulolo (2021) dengan judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pancaran Pondok Tering. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pancaran Pondok Tering. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pancaran Pondok Tering, pada pengujian hipotesis secara simultan dimana gaya kepemimpinan, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pancaran Pondok Tering.
6. Penelitian Kurniawati (2022) dengan judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Kediri. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Kediri. Penelitian ini

UNMAS DENPASAR

merupakan jenis penelitian kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah sample random sampling. Hasil dari penelitian ini adalah : (1) gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja secara parsial masing-masing berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Kediri. (2) gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Kediri.

7. Penelitian Arindri dan Sitohang (2022) dengan judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prana Argentum Corporation. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Prana Argentum Corporation. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling. Hasil penelitian menunjukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Prana Argentum Corporation, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Prana Argentum Corporation dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Prana Argentum Corporation.
8. Penelitian Syahreza dan Purnomo (2022) dengan judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. JACCS MPM Finance Indonesia Tabanan Bali. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. JACCS

UNMAS DENPASAR

MPM Finance Indonesia Tabanan Bali. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah data primer serta data sekunder yang diperoleh dari kuesioner sebanyak 45 karyawan atau responden dan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh atau tenik sensus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai tstatistik 2,213 dan p-value 0,027, kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-statistik 4,072 dan p-value 0,023, motivasi kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-statistik 2,098 dan p-value 0,000. Variabel motivasi kerja tidak memediasi variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-statistik 1,898 dan p-value 0,058, dan motivasi kerja memediasi kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-statistik 1,981 dan p-value 0,048.

9. Penelitian Anggrayny, dkk (2022) dengan judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Finansial, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Mall Pelayanan Publik Banyuwangi. Tujuan penelitian ini untuk untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi finansial, pekerjaan motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Mall Pelayanan Publik Banyuwangi. Metode pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Sampel penelitian ini berjumlah 50 karyawan yang memenuhi kriteria sampel. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kompensasi finansial

UNMAS DENPASAR

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

10. Penelitian Putra dan Cahyono (2022) dengan judul : Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Senikersku Surabaya. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu karyawan Senikersku Surabaya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan sampel jenuh yang merupakan teknik pengambilan sampel yang seluruh anggota populasinya digunakan sebagai sampel, sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 34 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Senikersku Surabaya, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Senikersku Surabaya, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Senikersku Surabaya.
11. Penelitian Amriani, dkk (2022) dengan judul : Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto. Sampel dalam penelitian ini adalah dengan sampel jenuh, dengan menentukan seluruh populasi yaitu 94 orang pegawai. Metode pengumpulan data yang diguanakan adalah angket dan studi dokumen. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda.Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: Secara parsial

UNMAS DENPASAR

Kepemimpinan, Kompensasi dan Pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto. Ini berarti bahwa peningkatan kepemimpinan, pelatihan dan kompensasi akan mendorong peningkatan motivasi pegawai untuk bekerja lebih maksimal Secara simultan menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1), pelatihan (X2), dan kompensasi (X3) berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai (Y) yang berarti bahwa peningkatan Kepemimpinan, Kompensasi dan Pelatihan akan meningkatkan motivasi kerja pegawai sebesar 85,5%. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap motivasi kerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik cara memimpin akan semakin meningkatkan motivasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto.

12. Penelitian Rahayu dan Rozak (2022) dengan jurnal : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Resto Converso Semarang). Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian ini adalah seluruh karyawan Resto Converso Semarang yang berjumlah 86 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif dan analisis linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sendangkan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Resto Converso Semarang.

UNMAS DENPASAR

13. Penelitian Hambali dan Randiyantini (2023) : Pengaruh Motivasi Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Yasufuku Indonesia. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis hubungan antara motivasi, kompensasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Yasufuku Indonesia. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi, kompensasi, dan gaya kepemimpinan secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Yasufuku Indonesia.
14. Penelitian Rohwiyati, dkk (2023) : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Di Surakarta. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile di Surakarta. Teknik analisis yang digunakan adalah instrumen penelitian uji, uji asumsi klasik, uji f, uji t, dan koefisien determinasi. Hasil ini menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Iskandar Indah Printing Textile pada PT Surakarta, kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Iskandar Indah Printing Tekstil di Surakarta, motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Iskandar Indah Percetakan Tekstil di Surakarta, secara simultan gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi pada karyawan kinerja di PT Iskandar Indah Printing Textile di Surakarta.
15. Penelitian Endrekson (2023) dengan judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugerah Prima Energi Prabumulih. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil

UNMAS DENPASAR

uji t untuk variabel Gaya Kepemimpinan menunjukkan bahwa thitung lebih besar dari t-tabel dan Kompensasi) dengan nilai signifikasi lebih kecil dari 0,05 (0,023 < 0,05), maka X1 dan X2 secara parsial berpengaruh secara signifikan. Berdasarkan hasil uji F (simultan) menunjukkan F-hitung lebih besar dari F-tabel (47,862 > 2,79) nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,023 < 0,05) maka disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kompensasi (X2) bersama-sama berpengaruh pada Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Anugerah Prima Energi.

16. Penelitian Shaleh, dkk (2023) dengan judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Holland Bakery Depok. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada Holland Bakery Depok. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan Holland Bakery Depok dengan jumlah sampel sebanyak 32 responden. Hasil penelitian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Demikian pula variable kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan. Secara simultan membuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.
17. Penelitian Sriharjanti (2023) dengan judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Sukanda Djaya Yogyakarta. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja di PT.Sukanda Djaya. Teknik pengambilan sampel adalah menggunakan non

UNMAS DENPASAR

probability sampling. Hasil penelitian menunjukan bahwa (1) gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, dibuktikan dengan nilai thitung > ttabel (4,685>1,991), (2) kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, dibuktikan dengan nilai thitung > ttabel (5,714>1,991),(3) budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dibuktikan dengan nilai thitung < ttabel (1,449>1,991), (4) gaya kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi secara stimulan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dibuktikan dengan persamaan regresi linear berganda Y = a + b1X1 + b2X2+b3X3 +....bnXn + e (Y= 11,548 + 0,376 + 0,548 + 0,387 + c) , (5) gaya kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi secara stimulan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dibuktikan dengan dengan nilai fhitung> ftabel (17.46 > 2,72) , (6) nilai R square sebesar 0.675.

18. Penelitian Kartini dan Sukatno (2023) dengan judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indocorr Packaging Cikarang. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan dan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif. Populasi nya adalah seluruh karyawan PT Indocorr Packaging Cikarang yang berjumlah 222 karyawan. Jumlah sample sebanyak 143 responden. Teknik pengambilan sampel yang di gunakan adalah teknik sampling purposive dengan rumus Slovin. Hasil analisis menunjukan bahwa nilai uji t secara parsial, Gaya kepemimpinan memperoleh

UNMAS DENPASAR

nilai Signifikasi 0,023 dan t hitung sebesar 14.898. Kompensasi memperoleh nilai signifikasi 0,023 dan t hitung 5.553. Motivasi memperoleh nilai signifikasi 0,023 dan t hitung 8.174. Hasil uji f secara simultan Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi memperoleh nilai signifikasi 0,023 dan nilai f hitung sebesar 20.665.Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Indocorr Packaging Cikarang.

19. Penelitian Shulha (2023) dengan judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Berkah Alam Subur. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Berkah Alam Subur. Populasi dalam penelitian ini adalah 75 Karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh sehingga total sampel dalam penelitian ini sebanyak 75 orang karyawan PT Berkah Alam Subur. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
20. Penelitian Faitul dan Kusdiayanto (2023) dengan judul : Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Kereta Api Indonesia Di Surakarta Cabang Solo Balapan). Tujuan dari

UNMAS DENPASAR

penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kompensasi, motivasi, dan kondisi kerja terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia di distrik Solo Balapan Surakarta. Metodologi penelitian ini adalah kuantitatif, dengan jumlah sampel sebanyak 37 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap jenjang karir karyawan. Perubahan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

21. Penelitian Mawarni, dkk (2023) dengan judul : Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Perkebunan Teh) Unit Tobasari. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi dan gaya kepimimpinan terhadap kinerja karyawan PTPN IV Perkebunan Teh Unit Tobasari. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel independen yaitu kompensasi, motivasi dan gaya kepemimpinan menghasilkan nilai yang positif dan berpangaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Secara uji Simultan (F) menunjukkan bahwa variabel kompensasi, motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Perkebunan Teh) Unit Tobasari.
22. Penelitian Haeruddin, dkk (2023) dengan judul : Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif.

UNMAS DENPASAR

Jumlah sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus slovin adalah 70 responden yang merupakan karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk. Hasil peneltian setelah data diolah dengan menggunakan SPSS.23 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kompensasi (X1) dan motivasi (X2) terhadap variable kinerja karyawan (Y) yang dapat disimpulkan melalui hasil uji t yaitu variable X1 memiliki t-hitung sebesar 2,175 > 1,996 (t- tabel) dan nilai sig. sebesar 0,005< 0,05, variable X2 memiliki t-hitung sebesar 2,482 > 1,996 (t-tabel) dan nilai sig. sebesar 0,032 < 0,05.

23. Penelitian Putri, dkk (2023) dengan judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tantri Delta Utama. Tujuan dari penelitian ini untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tantri Delta Utama. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tantri Delta Utama. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh yaitu sebanyak 40 karyawan yang seluruhnya dijadikan responden penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tantri Delta Utama 2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tantri Delta Utama 3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifika n terhadap kinerja karyawan pada PT. Tantri Delta Utama.
24. Penelitian Hendarto dan Prasetya (2024) dengan judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variable Intervening Pada PT. Karunia Jaya Global.

UNMAS DENPASAR

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Karunia Jaya Global. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Karunia Jaya Global dengan jumlah sampel sebanyak 55 karyawan. Berdasarkan hasil uji hipoteis dalam Analisis Jalur Sub Struktur 1 diperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Sedangkan hasil uji hipotesis dalam Analisis Jalur Sub Struktur 2 diperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh tidak langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

25. Penelitian Syawaludin, dkk (2024) dengan judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Multi Karunia Agung, Kota Tangerang Selatan. Tujuan penelitian ini untuk mengeksplorasi bagaimana motivasi dan gaya kepemimpinan berdampak pada kinerja karyawan pada PT Multi Karunia Agung Lestari, Kota Tangerang Selatan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT Multi Karunia Agung, Kota Tangerang Selatan dengan jumlah sampel sebanyak 86 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT Multi Karunia Agung Lestari, Kota Tangerang Selatan secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja organisasi, yang dapat direpresentasikan oleh persamaan regresi Y = 13,228 + 0,466 X1 + 0,233 X2. Koefisien determinasi simultan sebesar 0,771 dan koefisien korelasi

UNMAS DENPASAR

simultan sebesar 0,754. Selain itu, terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai thitung yang melebihi ttabel, dengan signifikansi 0,023 < 0,005. Insentif juga terbukti memiliki dampak positif terhadap kinerja pekerja, dengan nilai thitung yang signifikan.

26. Penelitian Purnamasari dan Hwihanus (2024) dengan judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening di Koperasi Jasa Tri Capital Investama. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, kinerja karyawan, dan motivasi kerja di Koperasi Jasa Tri Capital Investama dan untuk mengevaluasi dan menganalisis bagaimana gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan, dengan motivasi kerja sebagai variable intervensi. Penelitian ini mengambil sampel 60 karyawan Koperasi Jasa Tri Capital Investama, yang mencakup total 60 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, kinerja, dan motivasi kerja karyawan di Koperasi Jasa Tri Capital Investama berada dalam kategori yang tinggi. Gaya kepemimpinan tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja di Koperasi Jasa Tri Capital Investama, dan kompensasi berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja di Koperasi Jasa Tri Capital Investama.
27. Penelitian Sunaryo, dkk (2024) dengan jurnal : Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Up 3 Medan. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan

UNMAS DENPASAR

pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di perusahaan pada tahun 2023 sebanyak 135 orang. Pengambilan sampel digunakan sampel sensus, sehingga jumlah sampel sebanyak 135 responden. Teknik yang digunakan pada penelitian adalah dengan cara survei. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan. Kompensasi secara langsung tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan. Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi secara simultan (bersama-sama) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

28. Penelitian Sari dan Hasanuddin (2024) dengan judul : Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Yayasan Tinta Emas Indonesia. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Tinta Emas Indonesia. Jenis Penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik Sampling yang digunakan adalah sampling jenuh dimana jumlah populasi dan sampel sebanyak 52 responden. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Dan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan saran bagi pihak yayasan untuk memberikan arahan kepada bawahannya agar karyawan dapat termotivasi

UNMAS DENPASAR

dengan adanya peran kepemimpinan yang baik dan mempertimbangkan apapun yang berhubungan dengan kompensasi baik itu kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung.

29. Penelitian Hariyati dan Sunardi (2024) dengan judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman DIY. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pekerjaan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Sipil Kantor Pendaftaran Kabupaten Sleman DIY. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. menunjukkan hal itu variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) dibuktikan dengan perhitungan pada Tabel 4.11, dengan nilai t hitung sebesar 4,191 > nilai t kritis sebesar 1,990. Motivasi Kerja juga berpengaruh signifikan. Kinerja Pegawai dengan nilai t hitung sebesar 4,853 > nilai t kritis sebesar 1.990 seperti terlihat pada Tabel 4.12. Sekaligus, baik Gaya Kepemimpinan maupun Motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman DIY dengan didukung oleh nilai F sebesar 28,759 lebih besar dari nilai F kritis sebesar 3,11.
30. Penelitian Fajar dan Handayani (2024) dengan judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Surakarta. Tujuan dari penelitian ini untuk mengkaji signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Surakarta. am riset ini sebanyak 67 pegawai Dinas Perdagangan Kota Surakarta didapat dari

UNMAS DENPASAR

Rumus Slovin. Metode pengamblan sampel menggunakan teknik random sampling. Riset ini memakai Metode analisis data deskriptif, serta dianalisis memakai analisis regresi linier berganda,. Strategi pengumpulan data memakai kuesioner. Temuan menunjukkan bahwasanya gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Surakarta.