

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perusahaan ialah suatu organisasi yang terdiri atas sekelompok orang yang bekerja untuk mencapai suatu tujuan. Kepentingan yang paling mendasar yaitu mendapatkan keuntungan atau laba semaksimal mungkin serta kesejahteraan bagi para pemegang saham perusahaan menurut Prastusi (2014). Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang terdapat di dalam perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan, karena manusia merupakan makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu.

PT. Internet Madju Abad Milenindo (Globalxtrame) merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa penyedia layanan internet dan solusi teknologi informasi yang beroperasi di Bali. PT. Internet Madju Abad Milenindo (Globalxtrame) berdiri sejak tahun 1996 sehingga menjadi salah satu perusahaan IT tertua dan paling berpengalaman di Indonesia. Saat ini PT. Internet Madju Abad Milenindo (Globalxtrame) memiliki lebih dari 300 orang tenaga kerja yang terdiri dari individu - individu muda berintegritas, profesional, berdedikasi dan bersemangat yang dipimpin oleh tim manajemen yang kompak, berpengalaman.

Sumber daya manusia merupakan sesuatu penting dalam suatu organisasi perusahaan, maka diperlukan suatu usaha untuk mengolah secara profesional agar terwujud suatu keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan keinginan dan kemampuan organisasi perusahaan. Selain itu, manusia dalam organisasi perusahaan perlu pula diperlakukan secara manusiawi sehingga dapat bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan contoh yang baik dari seorang pemimpin, memotivasi karyawan dan selalu memperhatikan karyawan dalam bekerja terutama yang mengalami perilaku yang kurang biasa. Menurut Hasibuan (2018), bahwa mewujudkan suatu lembaga perbankan yang kuat maka diperlukan poin – poin yang bisa mengisi terbentuknya atau berfungsinya suatu manajemen bank secara baik, khususnya poin - poin yang mengisi dan membangun kekuatan internal. Sebuah organisasi dapat dikatakan kuat jika organisasi tersebut memiliki kekuatan internal yang bagus maka baru ia mampu menghadapi berbagai masalah eksternal. Kinerja karyawan adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya menurut Nurcahyani (2016).

Penilaian kinerja merupakan proses kontrol kinerja karyawan yang dievaluasi berdasarkan standar tertentu. Penilaian kinerja dilakukan secara efektif untuk mengarahkan perilaku karyawan dalam rangka menghasilkan jasa dengan kualitas yang tinggi. Selain itu, penilaian kinerja juga dilakukan untuk memotivasi karyawan melakukan tugas-tugasnya dan mewujudkan

tujuan perusahaan. Manfaat dari penilaian kinerja digunakan untuk perbaikan prestasi kerja, penyesuaian kompensasi, kebutuhan pengembangan, serta melihat penyimpangan maupun kesalahan dalam pekerjaan. Kegunaan tersebut mengharuskan penilaian kinerja mampu memberikan gambaran yang tepat dan objektif mengenai prestasi kerja karyawan. Berikut adalah data penilaian kinerja di PT. Internet Madju Abad Milenindo (Globalxtreme) tahun 2020 hingga tahun 2021:

**Tabel 1.1**  
**Rata-rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan**

PERILAKU KERJA	2020			2021		
	Bobot (%)	Nilai Kinerja	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Kinerja	Skor (%)
1. Kedisiplinan	10	80	<b>8</b>	10	75	<b>7,5</b>
2. Tanggung jawab	10	80	<b>8</b>	10	70	<b>7</b>
3. Kerjasama	10	80	<b>8</b>	10	70	<b>7</b>
4. Kepemimpinan	10	80	<b>8</b>	10	75	<b>7,5</b>
<b>HASIL KERJA</b>						
1. Kualitas Kerja	20	80	<b>16</b>	20	70	<b>14</b>
2. Kuantitas Kerja	20	80	<b>16</b>	20	70	<b>14</b>
3. Keterampilan Kerja	20	80	<b>16</b>	20	70	<b>14</b>
<b>JUMLAH</b>	<b>100</b>		<b>80</b>	<b>100</b>		<b>71</b>

Sumber : PT. Internet Madju Abad Milenindo (Globalxtreme) (2022)

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat kondisi kinerja karyawan saat ini di PT. Internet Madju Abad Milenindo (Globalxtreme) mengalami penurunan dari tahun 2020 sampai 2021 dari 80% menjadi 71%.

**Tabel 1.2**  
**Standar Nilai Kinerja Karyawan**

No	Nilai (%)	Kategori
1.	91- ke atas	Sangat Baik
2.	80-90	Baik
3.	70-79	Cukup
4.	61-69	Kurang
5.	60 ke bawah	Buruk

Sumber : PT. Internet Madju Abad Milenindo (Globalxtreme) (2022)

Berdasarkan tabel 1.1 penilaian kinerja menurun dari 80% menjadi 71% hal ini berarti kinerja mengalami penurunan, dikategori cukup. dilihat dari tabel 1.2 standar nilai kinerja karyawan. Hasil penilaian kinerja tersebut mengindikasikan bahwa kinerja yang ada di PT. Internet Madju Abad Milenindo (Globalxtreme) mengalami penurunan kinerja dari tahun 2020 ke 2021.

Salah satu faktor yang dapat menentukan kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan Harahap, (2017:2). Suatu perusahaan membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku anggotanya atau bawahannya. Jadi seorang pemimpin perusahaan akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Perusahaan harus bisa memperhatikan factor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan akan mendorong peningkatan kinerja karyawan, karena gaya kepemimpinan yang tepat akan mendorong semangat kerja, kreativitas dan sikap kerja karyawan

**Tabel 1.3**  
**Kepemimpinan Pada PT. Internet Madju Abad Milenindo (Globalxtreme)**  
**Tahun 2021**

No	Data	Keterangan
1.	Kepemimpinan mengalami penurunan	komunikasi yang terjalin antara pemimpin dengan bawahan kurang efektif
2.	Tidak adanya ketegasan yang berarti yang diberikan oleh atasan kepada para bawahan seperti sanksi yang jelas jika pegawai melakukan tindakan yang melanggar kode etik kepegawaian	Pimpinan jarang memberikan teguran maupun pemberian sanksi baik secara lisan maupun tertulis kepada karyawan yang selalu keluar pada saat jam kerja serta kepada karyawan yang sering tidak masuk kerja (absen)

Sumber : PT. Internet Madju Abad Milenindo (Globalxtreme)

Penelitian oleh (Kirana dan Pradipta, 2021; Masruron dan Hariah, 2022; Winarko dan Herawati, 2022) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sementara penelitian oleh Panjaitan (2017) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan berbeda dengan hasil penelitian oleh Hendri dan Kirana (2021) yang menyatakan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang menurut Amalia (2016). Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin kuat motivasi kerja maka kinerja karyawan akan semakin tinggi dan semakin baik, berarti setiap peningkatan motivasi karyawan akan memberikan pengaruh baik bagi kinerja

karyawan. Pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan, maka perusahaan harus memberikan motivasi kepada karyawan. Dalam memotivasi karyawan tidaklah mudah, karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya. Apabila perusahaan dapat memahami dan mengatasi bagaimana cara memberikan motivasi yang baik kepada karyawannya, maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Fenomena terkait motivasi di PT. Internet Madju Abad Milenindo (Globalxtreme) adalah perhatian yang dilakukan perusahaan belum berjalan maksimal karena tidak adanya kontrol yang berlanjut dari pimpinan atau atasan untuk memperhatikan motivasi karyawan dalam bekerja. Dari data yang didapat di PT. Internet Madju Abad Milenindo (Globalxtreme) diperoleh data motivasi yang dapat dilihat pada tabel 1.4:

**Tabel 1.4**  
**Motivasi PT. Internet Madju Abad Milenindo (Globalxtreme)**  
**Tahun 2021**

No	Data	Keterangan
1.	Rendahnya motivasi karyawan Pada PT. Internet Madju Abad Milenindo (Globalxtreme)	Gaji yang dirasa kurang untuk memenuhi kebutuhan sehari – hari dan adanya penolakan untuk kenaikan gaji para pegawai, membuat pegawai mengeluh khususnya pegawai yang sudah berkeluarga

Sumber: PT. Internet Madju Abad Milenindo (Globalxtreme)

(Kirana dan Pradipta,2021; Masruron dan Hariah,2022; winarko dan Herawati,2022) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif

terhadap kinerja karyawan, sementara penelitian oleh Syafrudin (2021) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan berbeda dengan hasil penelitian oleh Hidayat (2021) yang menyatakan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi. Kompensasi 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 menurut Rohayati, (2014:35). Apabila dikelola dengan baik kompensasi membantu perusahaan mencapai suatu tujuan dan akan memperoleh karyawan dengan baik. Pemberian kompensasi sangat penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Pada dasarnya seorang karyawan termotivasi untuk bekerja dikarenakan bahwa adanya imbalan yang sesuai dengan penempatan kerja karyawan secara adil.

Fenomena terkait kompensasi dari data yang didapat di PT. Internet Madju Abad Milenindo (Globalxtrame) diperoleh data kompensasi yang dapat dilihat pada tabel 1.5:

**Tabel 1.5**  
**Data kompensasi PT. Internet Madju Abad Milenindo (Globalxtrame)**  
**Tahun 2021**

No	Prestasi	Bentuk Kompensasi	Masalah Kompensasi
1	Selalu datang tepat waktu	Mendapatkan cuti tambahan	Tidak ada masalah
2	Melebihi target penjualan	Dapat bonus dan insentif	Pembayarannya telat.
3	Selalu datang tepat waktu	Mendapatkan cuti tambahan	Tidak ada masalah
4	Pengemasan yang melebihi target.	Bonus, dan sembako	Pembayaran tidak sesuai yang di janjikan
5	Melebihi target penjualan	Dapat bonus dan insentif	Bonus tidak sesuai dengan kesepakatan

Sumber: PT. Internet Madju Abad Milenindo (Globalxtrame) 2022

Berdasarkan data diatas terindikasi terjadi masalah didalam pembagian kompensasi, yang mana, terdapat karyawan yang tidak mendapatkan kompensasi dan terlambat, sesuai dengan kesepakatan. (Kirana dan Pradipta,2021; Masruron dan Hariah,2022; winarko dan Herawati,2022) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sementara penelitian oleh Aromega (2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan berbeda dengan hasil penelitian oleh Rianda dan Winarno (2022) yang menyatakan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi dan didukung oleh ketidakkonsistenan hasil penelitian terkait kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada PT. Internet Madju Abad Milenindo (Globalextrame) tentang **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan**

## **Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Internet Madju Abad Milenindo (Globalextrame)”.**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penyusunan penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai dasar penelitian dilakukan yaitu:

- 1) Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Internet Madju Abad Milenindo (Globalextrame)?
- 2) Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Internet Madju Abad Milenindo (Globalextrame)?
- 3) Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Internet Madju Abad Milenindo (Globalextrame)?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka tujuan dari penelitian skripsi ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Internet Madju Abad Milenindo (Globalextrame)?
- 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Internet Madju Abad Milenindo (Globalextrame)
- 3) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Internet Madju Abad Milenindo (Globalextrame)

## 1.4 Manfaat Penelitian

### 1) Manfaat Teoritis

- a) Peneliti ini diharapkan dapat menjadai bahan refrensi, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi bahan refrensi dan pertimbangan dalam menyusun penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

### 2) Manfaat Praktis

#### a) Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan seorang manajer dalam pengambilan keputusan dan dapat menjadi dasar pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang dimiliki sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan yang berhubungan dengan kepemimpinan, motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan itu sendiri.

#### b) Bagi Penulis

Peneliti ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan serta memperluas wawasan bagi peneliti yang dapat berguna. Selain itu, peneliti juga berharap agar penelitian ini dapat diterapkan oleh peneliti di dalam dunia kerja yang nantinya lebih khusus dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Goal-Setting Theory**

*Goal setting theory* yang 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 Srimindarti, (2012). 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 Arsanti, (2009).

Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan. Salah satu karakteristik dari *goal setting* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkeaktifitas dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berfikir cara pencapaian tujuan tersebut.

Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya kreatifitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut Ginting dan Ariani, (2017).

*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 daripada easy goal.

Mengacu pada *Locke's model* Arsanti, (2009), *goal setting theory* atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan. Komitmen harus ada dalam goal setting. Komitmen terhadap goal nampak secara langsung dan tidak langsung berpengaruh pada performance. Bila *person's goal* tinggi,

maka *high commitment* akan membawa pada *higher performance* dibandingkan ketika *low commitment*. Tetapi, bila *goals rendah*, *high commitment* membatasi *performance*.

Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, keberhasilan karyawan meningkatkan kinerjanya merupakan tujuan utama dan ingin dicapai dalam penelitian ini. Sedangkan variabel kepuasan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi merupakan faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

### 2.1.2 Kepemimpinan

#### 1) Pengertian Kepemimpinan

Masalah kepemimpinan tidak terlepas dari pembicaraan mengenai manajemen, sebab suksesnya suatu tujuan yang hendak dicapai oleh suatu organisasi sangat tergantung dari kepemimpinan seorang manajer. Kepemimpinan adalah inti dari pada manajemen yang menyentuh berbagai segi kehidupan manusia, seperti tata cara hidup, kesempatan bekerja, bertentangan, bermasyarakat, dan bahkan bernegara. Oleh karena itu setiap orang harus memperdalam masalah kepemimpinan ini. Menurut Malik, (2000:165) mendefinisikan “Kepemimpinan adalah suatu proses pemberian petunjuk dan pengaruh kepada anggota kelompok atau organisasi dalam melaksanakan tugas-tugas”.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi

orang lain atau usaha untuk memimpin tingkah laku orang lain. Berdasarkan kesimpulan ini bahwa syarat utama seseorang pemimpin ialah harus dapat mempengaruhi bawahan agar melaksanakan tugas dalam rangka tujuan bersama.

## 2) Syarat-syarat Kepemimpinan

Konsep mengenai kepemimpinan itu harus dikaitkan dengan tiga hal penting, yaitu :

### a) Kekuasaan

Ialah kekuatan, otoritas dan legalitas yang memberikan wewenang kepada pimpinan untuk mengetahui dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu.

### b) Kewibawaan

Ialah kelebihan, keunggulan, sehingga orang mampu “membawahi” dan mengatur orang lain, sehingga orang tersebut patuh pada pimpinan dan bersedia melakukan perbuatan-perbuatan tertentu.

### c) Kemampuan

Ialah segala daya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan keteterampilan teknis maupun sosial, yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa.

## 3) Indikator Kepemimpinan

Indikator – indikator kepemimpinan menurut (Kartono, 2018:189)”. diantaranya:

a) Kemampuan analitis, kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.

b) Ketrampilan berkomunikasi

Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.

c) Keberanian

Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas.

d) Kemampuan mendengar

Bisa untuk mendengarkan pendapat dari bawahan sehingga bawahan tidak hanya diberi tugas saja akan tetapi dengarkanlah apa pendapat dari bawahannya.

Menurut Veitzhal Rivai (2018: 53) mengemukakan bahwa seorang pemimpin dalam mengimplementasikan kepemimpinannya harus mampu secara dewasa melaksanakan terhadap instansi atau organisasinya, kepemimpinan dibagi kedalam lima indikator, yaitu:

a) Kemampuan kerjasama dan hubungan yang baik

Membina kerjasama dengan bawahan dan menjalin hubungan yang baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing

b) Kemampuan yang efektivitas

Mampu menyelesaikan tugas diluar kemampuan dan menyelesaikan tugas tepat waktu

c) Kepemimpinan yang partisipatif

Pengambilan keputusan secara musyawarah dan mampu dalam meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan

d) Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu

Bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi serta mampu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target

e) Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang

Tanggung jawab seorang pemimpin dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri dan mana yang harus ditangani secara berkelompok serta memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan.

4) **Fungsi Kepemimpinan**

Menurut Gorda, (2004:34) bahwa kepemimpinan memiliki empat fungsi utama yaitu:

- a) Sebagai pembaharuan yang menciptakan ide, gagasan, rencana dan program kerja baru belum pernah tercipta sebelumnya di dalam suatu perusahaan (innovator).

- b) Mensosialisasikan sebagai ide, gagasan rencana dan program kerja perusahaan (Comunicator).
- c) Mendorong orang lain agar berperilaku kearah pencapaian tujuan tertentu (monivator)
- d) Mengawasi atau menyangkut kepentingan organisasi kearah efektivitas dan efisiensi (controller).

#### 5) Sifat-sifat kepemimpinan

Menurut Nasution, (2004:224) bahwa sifat-sifat dari kepemimpinan yaitu:

- a) Mempunyai kemampuan melebihi orang lain.
- b) Mempunyai rasa tanggung jawab yang besar.
- c) Mau bekerja keras.
- d) Pandai bergaul.
- e) Memberi contoh bekerja dengan semangat pada bawahan.
- f) Memili rasa integritas.

### 2.1.3 Motivasi

#### 1) Definisi Motivasi

Menurut Sutrisno (2010:109), motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu. Oleh karena itu, motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong seseorang. Sedangkan Siagian (2010) menyatakan bahwa motif merupakan keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan

prilaku, sikap, dan tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah segala sesuatu yang mendukung tindakan karyawan agar menimbulkan semangat seseorang karyawan dalam bekerja untuk memnuhi kebutuhan karyawan tersebut.

## 2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan bersifat individual adalah sebagai berikut:

### a) Kebutuhan

Kebutuhan terkadang muncul karena adanya motivasi dari karyawan itu sendiri dan hal itu didukung oleh perusahaan.

### b) Tujuan

Karyawan mempunyai tujuan dalam bekerja dan hal tersebut yang menjadi motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih baik.

### c) Sikap

Karyawan perlu belajar dalam memberikan tanggapan dan jaga sikap baik dalam bekerja untuk suatu pekerjaan supaya menjadi motivasi karyawan kepada perusahaan dalam menilai kinerjanya.

### d) Kemampuan

Setiap individu karyawan memiliki kemampuan dalam bekerja dan memiliki kemampuan dalam dirinya untuk dapat menunjang suatu perusahaan.

### 3) Jenis-jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2018:150), ada beberapa jenis motivasi antara lain sebagai berikut :

a) Motivasi Positif

Maksudnya adalah seorang manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan adanya motivasi positif ini maka semangat kerja bawahan akan semakin meningkat.

b) Motivasi Negatif

Maksudnya adalah manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan adanya memotivasi negatif ini semangat kerja karyawan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena karyawan takut dihukum.

### 4) Tujuan pemberian Motivasi.

Menurut Hasibuan (2018:29), ada beberapa tujuan pemberian motivasi antara lain sebagai berikut:

- a) Untuk mendorong gairah serta semangat kerja karyawan.
- b) Untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- c) Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- d) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan.
- e) Meningkatkan disiplin kerja dan menurunkan tingkatan absensi karyawan.
- f) Untuk menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

- g) Untuk meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
- h) Untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- i) Untuk mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

### **5) Indikator Motivasi**

Menurut Afandi (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut:

a) Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

b) Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik

c) Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

d) Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda

Menurut Edision *et al* (2019: 297), motivasi adalah keinginan karyawan untuk melakukan sesuatu yang diberikan dan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab, indikator dari motivasi kerja mengacu kepada 2 dimensi:

a) Monetary motivational

Gaji pemberian upah secara tepat waktu dan penetapan gaji sesuai dengan pekerjaannya maka akan membuat kebiasaan baik karyawan meningkat serta bonus yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan kinerja karyawan tersebut akan meningkatkan produktivitas perusahaan.

b) Non-monetary motivational

Jaminan kesejahteraan karyawan Jaminan tersebut meliputi hak cuti, jaminan kesehatan yang ditanggung oleh perusahaan, hak mendapatkan jatah rumah dan lain sebagainya serta perasaan aman memiliki pekerjaan Hal-hal yang dapat memicu motivasi akan membuat karyawan merasa aman karena bekerja diperusahaan itu dengan pengembangan dan peningkatan karir yang ditawarkan perusahaan akan membuat seorang karyawan

bertahan diperusahaan tersebut dalam waktu yang lama atau bahkan sampai pension.

#### **2.1.4 Kompensasi**

##### **1) Definisi Kompensasi**

Menurut (Hamali, 2018) “ Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait seperti, tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi. Sedangkan menurut Mondy (2008:4), kompensasi merupakan total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa mereka yang telah mereka berikan kepada perusahaan.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas mengenai pengertian kompensasi maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan suatu balas jasa dari sebuah perusahaan atau organisasi kepada karyawannya atas kontribusi yang telah karyawan berikan untuk perusahaan.

##### **2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi**

Menurut (Elmi, 2018) Dalam pemberian kompensasi terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhinya. Secara garis besar faktor-faktor tersebut terbagi tiga, yaitu faktor intern organisasi, pribadi karyawan yang bersangkutan, dan faktor ekstern pegawai organisasi.

## 1. Faktor Intern Organisasi

Contoh faktor intern organisasi yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah dana organisasi, dan serikat pekerja.

### a. Dana Organisasi

Kemampuan organisasi untuk melaksanakan kompensasi tergantung pada dana yang terhimpun untuk keperluan tersebut. Terhimpunnya dana tentunya sebagai akibat prestasi-prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan. Makin besarnya prestasi kerja maka makin besar pula keuntungan organisasi/perusahaan. Besarnya keuntungan perusahaan akan membesar himpunan dana untuk kompensasi, maka pelaksanaan kompensasi akan makin baik. Begitu pula sebaliknya.

### b. Serikat pekerja

Para pekerja yang tergabung dalam serikat pekerja juga dapat mempengaruhi pelaksanaan atau penetapan kompensasi dalam suatu perusahaan. serikat pekerja dapat menjadi simbol kekuatan pekerja di dalam menuntut perbaikan nasib. Keberadaan serikat pekerja perlu mendapatkan perhatian atau perlu diperhitungkan oleh pihak manajemen.

## 2. Faktor Pribadi Karyawan

Contoh faktor pribadi karyawan yang mempengaruhi besarnya pemberian kompensasi adalah produktivitas kerja, posisi dan jabatan, pendidikan dan pengalaman serta jenis dan sifat pekerjaan.

a. Produktivitas kerja

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan faktor yang diperhitungkan dalam penentuan kompensasi. Pengaruh ini memungkinkan karyawan pada posisi dan jabatan yang sama mendapatkan kompensasi yang berbeda. Pemberian kompensasi ini dimaksud untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

b. Posisi dan Jabatan

Posisi dan jabatan berbeda berimplikasi pada perbedaan besarnya kompensasi. Posisi dan jabatan seseorang dalam organisasi menunjukkan keberadaan dan tanggung jawabnya dalam hierarki organisasi. Semakin tinggi posisi dan jabatan seseorang dalam organisasi, semakin besar tanggung jawabnya, maka semakin tinggi pula kompensasi yang diterimanya. Hal tersebut berlaku sebaliknya.

c. Pendidikan dan Pengalaman

Pendidikan dan Pengalaman selain posisi dan jabatan, pendidikan dan pengalaman kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi. Pegawai yang lebih berpengalaman dan berpendidikan lebih tinggi akan mendapat kompensasi yang lebih besar dari pegawai yang kurang pengalaman dan atau lebih rendah tingkat pendidikannya. Pertimbangan faktor ini merupakan wujud penghargaan organisasi pada keprofesionalan seseorang.

Pertimbangan ini juga dapat memacu karyawan untuk meningkatkan pengetahuannya.

d. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Besarnya kompensasi pegawai yang bekerja di lapangan berbeda dengan pekerjaan yang bekerja dalam ruangan, demikian juga kompensasi untuk pekerjaan klerikal akan berbeda dengan pekerjaan administratif. Begitu pula halnya dengan pekerjaan manajemen berbeda dengan pekerjaan manajemen berbeda dengan pekerjaan teknis. Pemberian kompensasi yang berbeda ini selain karena pertimbangan profesionalisme pegawai juga karena besarnya risiko dan tanggung jawab organisasi/perusahaan pegawai yang bertugas di lapangan biasanya mendapatkan kompensasi antara 2-3 kali lipat dari pekerjaan di dalam ruangan/kantor. Besarnya kompensasi sejalan dengan besarnya risiko dan tanggung jawab yang dipikulnya.

3. Faktor Ekstern

Contoh faktor ekstern pegawai dan organisasi yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah sebagai berikut:

a. Penawaran dan Permintaan kinerja

Mengacu pada hukum ekonomi pasar bebas, kondisi dimana penawaran (supply) tenaga kerja lebih dari permintaan (demand) akan menyebabkan rendahnya kompensasi yang diberikan. Sebaiknya bila kondisi pasar kerja menunjukkan besarnya jumlah

permintaan tenaga kerja sementara penawaran hanya sedikit, maka kompensasi yang diberikan akan besar. Besarnya nilai kompensasi yang ditawarkan suatu organisasi merupakan daya tarik calon pegawai untuk memasuki organisasi tersebut. Namun keadaan dimana jumlah tenaga kerja lebih besar dari lapangan kerja yang tersedia, besarnya kompensasi sedikit banyak menjadi terabaikan.

b. Biaya hidup

Besarnya kompensasi terutama upah/gaji harus disesuaikan dengan besarnya biaya hidup (cost of living). Yang dimaksud biaya hidup disini adalah biaya hidup minimal. Paling tidak kompensasi, yang diberikan harus sama dengan atau diatas biaya hidup minimal. Jika kompensasi yang diberikan lebih rendah dari biaya hidup minimal, maka yang terjadi adalah proses pemiskinan bangsa.

c. Kebijakan Pemerintah

Sebagai pemegang kebijakan, pemerintah berupaya melindungi rakyatnya dari kesewenang-wenangan dan keadilan. Dalam kaitannya dengan kompensasi pemerintah menentukan upah minimum, jam kerja/hari, untuk pria dan wanita pada batas umur tertentu. Dengan peraturan tersebut pemerintah menjamin berlangsungnya proses pemakmuran bangsa hingga dapat mencegah praktekpraktek organisasi yang dapat memiskinkan bangsa.

d. Kondisi Perekonomian Nasional

Kompensasi yang diterima oleh pegawai di negara-negara maju jauh lebih besar dari yang diterima negara-negara berkembang dan atau negara miskin. Besarnya rata-rata kompensasi yang diberikan oleh organisasi-organisasi dalam suatu negara mencerminkan kondisi perekonomian negara tersebut dan penghargaan negara terhadap sumber daya manusianya.

**4) Tujuan pemberian kompensasi**

Menurut Hasibuan (2009:120), tujuan pemberian kompensasi sebagai berikut:

a) Ikatan Kerja Sama

Dengan adanya pemberian kompensasi maka akan terjadilah ikatan kerja sama formal antara atasan dan karyawan. Karyawan tersebut harus mengerjakan tugas-tugas yang telah diberikan atasan dengan baik, sedangkan atasan juga wajib membayar kompensasi kepada karyawan.

b) Kepuasan Kerja

Karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan dengan pemberian kompensasi.

c) Pengadaan efektif

Jika program kompensasi diterapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan lebih mudah.

d) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, maka manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.

e) Stabilitas Karyawan.

Dengan program kompensasi berdasarkan prinsip adil layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif maka stabilitas karyawan akan terjamin karena *turnover* yang lebih kecil.

f) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik.

g) Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaan yang akan dikerjakan.

h) Pengaruh Pemerintah

Jika program sesuai dengan undang-undang pemburuhan yang berlaku (batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

#### 4. Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Rivai dalam (Hartatik, 2014) kompensasi terbagi menjadi dua yaitu:

1) Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial terdiri dua jenis, yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung (tunjangan). Kompensasi finansial langsung

terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), prestasi, insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, dan pembayaran tertanggung (tabungan hari tua serta saham kuantitatif).

Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, dan pensiun.

Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, dan cuti hamil. Sedangkan, kompensasi berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

## 2) Kompensasi Nonfinansial

Kompensasi nonfinansial biasanya dikarenakan karier, yang meliputi peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa. Sedangkan, kompensasi dikarenakan lingkungan kerja, meliputi mendapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan, dan kondusif

## 5. Indikator-indikator Kompensasi

Menurut Mathis dan Jackson dalam Timoti Hendro (2016)

Kompensasi dalam penelitian ini akan diukur dengan indikator sebagai berikut:

### a) Gaji Pokok

Kompensasi dasar yang diterima oleh karyawan, biasanya sebagai gaji atau upah, disebut gaji pokok.

b) Gaji Variabel

Kompensasi yang dikaitkan dengan kinerja individu, kelompok maupun kinerja organisasi. Jenis yang paling umum dari gaji jenis ini untuk karyawan adalah program pembayaran bonus dan insentif.

c) Benefit

Program penghargaan kepada karyawan sebagai bagian benefit perusahaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat. Kompensasi tidak langsung adalah balas jasa yang diterima pekerja dalam bentuk selain upah atau gaji langsung seperti tunjangan. Tunjangan adalah imbalan tidak langsung seperti asuransi kesehatan, uang cuti, atau uang pensiun, diberikan kepada karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaannya diorganisasi.

Menurut Simamora (2015:445) indikator kompensasi adalah:

a) Upah dan Gaji

Upah dan gaji merupakan hal yang berbeda. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerjaan-pekerjaan produksi dan pemeliharaan atau untuk pekerja harian yang bukan pegawai atau karyawan tetap. Pemberian upah biasanya bersifat harian, mingguan atau bulanan sesuai dengan kesepakatan antara

pekerjaan dengan pemberi kerja. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran bulanan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan.

b) Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan.

c) Tunjangan

Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pension, liburan yang ditanggung perusahaan dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan kepegawaian.

d) Fasilitas

Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

### 2.1.5 Kinerja Karyawan

#### 1) Pengertian Kinerja

Dalam membahas soal kinerja karyawan berikut akan dijelaskan beberapa pendapat dari para ahli mengenai pengertian Kinerja Karyawan Mangkunegara (2017:67) “ Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Suwanto dan Priansa (2018:196) menyatakan bahwa “ kinerja adalah hasil dari suatu proses kerja yang dilakukan oleh manusia”.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan yang berkualitas demi kemajuan perusahaan.

## 2) Faktor-faktor kinerja karyawan

Menurut Emron Dkk (2016) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu:

- 1) Kompetensi, kemampuan yang dimiliki oleh individu dalam menyelesaikan pekerjaannya, meliputi:
  - a) Kemampuan dan keterampilan kerja yang dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kebugaran pada fisik dan kesehatan jiwa, pengalaman kerja dan pelatihan, serta tingkat pendidikan
  - b) Adanya motivasi yang dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, budaya, serta lingkungan masyarakat. Individu yang memandang suatu pekerjaan yang merupakan sebuah beban bagi dirinya maka akan memiliki kinerja yang rendah, sebaliknya dengan individu yang memandang suatu pekerjaan bukan sebuah beban bagi dirinya maka akan memiliki kinerja yang tinggi.
- 2) Teknologi apakah kemampuan teknologi pendukung sudah diantisipasi dan memenuhi syarat. Jika tidak perlu perbaikan atau pengganti dengan yang baru.
- 3) Metode/ sistem, perlu dibangun metode atau sistem (prosedur) sehingga setiap keputusan sudah diambil dan tidak kaku serta dapat

memperlancar birokrasi kerja dan membangun sinergi yang baik antar orang/ bagian.

### 3) Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017:75) indikator-indikator dari kinerja yaitu:

a) Kualitas.

Yang dimaksud dengan kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan tugas yang seharusnya dikerjakan.

b) Kuantitas

Kuantitas adalah seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat diukur melalui kecepatan kerja setiap karyawan masing-masing.

c) Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan akurat dan tidak ada kesalahan.

d) Tanggung jawab

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

Menurut Wilson Bangun (2018: 233-234) menjelaskan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Terdapat empat indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

a) Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

b) Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

c) Kehadiran

Menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukannya.

d) Kemampuan kerjasama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan sendiri, mungkin harus diselesaikan oleh dua orang atau lebih jadi membutuhkan kerja sama antar karyawan. Dari definisi kinerja tersebut dapat dilihat bahwa kinerja seorang karyawan berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang didasarkan pada kecerdasan spiritual, intelegensia dan emosional

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Dari penelitian terdahulu didapatkan hasil penelitian sebagai berikut, di mana masing-masing peneliti mempunyai sudut pandang yang berbeda dalam penelitian mereka. Penelitian-penelitian yang terdahulu dapat dijadikan bahan

kajian, masukan dan sekaligus tolak ukur terhadap hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan erat dan menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi dan pengalaman kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, penelitian-penelitian tersebut diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Aromega (2019) yang meneliti tentang pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan Yuta Hotel Manado. Analisa data menggunakan teknik statistik seperti uji validitas dan reliabilitas untuk kuesioner, regresi linear berganda dengan uji-F dan uji-t untuk pembuktian hipotesa. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; sedangkan kompensasi secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Yuta Hotel Manado. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Aromega (2019) dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya adalah menambahkan variabel bebas kepemimpinan dan motivasi serta tempat penelitian yang berbeda yaitu PT. Internet Madju Abad Milenindo (Globalextrame).
2. Penelitian yang dilakukan oleh Hendri dan Kirana (2021) yang meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan, locus of control, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh

secara negatif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan, locus of control berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Aromega (2019) dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya adalah menambahkan variabel bebas kepemimpinan dan motivasi serta tempat penelitian yang berbeda yaitu PT. Internet Madju Abad Milenindo (Globalextrame).

3. Penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2021) yang meneliti tentang pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dari hasil perhitungan motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2021) dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya adalah menambahkan variabel bebas kepemimpinan serta tempat penelitian yang berbeda yaitu PT. Internet Madju Abad Milenindo (Globalextrame).
4. Penelitian yang dilakukan oleh Kirana dan Pradipta (2021) yang meneliti tentang pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja

terhadap kinerja karyawan pada PT. JAK. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Kirana dan Pradipta (2021) dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya adalah tempat penelitian yang berbeda yaitu PT. Internet Madju Abad Milenindo (Globalextrame).

5. Penelitian yang dilakukan oleh Masruron dan Hariah (2022) yang meneliti tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Koperasi Syariah Baituttamkin Unit Aikmel NTB. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja karyawan berpengaruh hasil kerja karyawan, kompensasi mempengaruhi tingkat kebutuhan karyawan mempengaruhi hasil kerja, pelatihan diperlukan untuk menunjang pekerjaan secara maksimal. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Masruron dan Hariah (2022) dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan,

sedangkan perbedaannya adalah tempat penelitian yang berbeda yaitu PT. Internet Madju Abad Milenindo (Globalextrame).

6. Penelitian yang dilakukan oleh Panjaitan (2017) yang meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan. Hasil yang didapat dalam penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Panjaitan (2017) dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya adalah menambahkan variabel bebas motivasi dan kompensasi serta tempat penelitian yang berbeda yaitu PT. Internet Madju Abad Milenindo (Globalextrame).
7. Penelitian yang dilakukan oleh Rianda dan Winarno (2022) yang meneliti tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada PT Rajasaland Bandung. Hasil yang diperoleh yaitu kompensasi tidak mempengaruhi kinerja pegawai secara parsial, lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara parsial. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Rianda dan Winarno (2022) dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya adalah menambahkan variabel bebas kepemimpinan dan motivasi serta tempat

penelitian yang berbeda yaitu PT. Internet Madju Abad Milenindo (Globalextrame).

8. Penelitian yang dilakukan oleh Syafrudi dkk (2021) yang meneliti tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan Sekolah Tinggi Kesehatan Salewangang Maros secara simultan dan parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara simultan kepemimpinan, motivasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Syafrudi dkk (2021) dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya adalah menambahkan variabel bebas kompensasi serta tempat penelitian yang berbeda yaitu PT. Internet Madju Abad Milenindo (Globalextrame).
9. Penelitian yang dilakukan oleh Winarko dan Herawati (2021) yang meneliti tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja. Dari penelitian berikut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Winarko dan Herawati (2021) dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan,

sedangkan perbedaannya adalah tempat penelitian yang berbeda yaitu PT. Internet Madju Abad Milenindo (Globalextrame).

10. Sembiring, H. (2020). Meneliti tentang Pengaruh motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sinarmas Medan. Variabel yang digunakan adalah Motivasi, Lingkungan Kerja , Kinerja Karyawan. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Sembiring, H. (2020) dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya adalah menambahkan variabel bebas kepemimpinan dan kompensasi serta tempat penelitian yang berbeda yaitu PT. Internet Madju Abad Milenindo (Globalextrame).
11. Kurniawan, N. R. (2020). Meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Pln (Persero) Up3 Kuala Kapuas Kalimantan Tengah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan, N. R. (2020) dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya adalah menambahkan variabel bebas kepemimpinan dan kompensasi serta tempat penelitian yang berbeda yaitu PT. Internet Madju Abad Milenindo (Globalextrame).

12. Haryanto, D. (2017). Meneliti Tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Indyferyto Group Yogyakarta.. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasi Memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Haryanto, D. (2017) dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti pengaruh kepemimpinan, kompensasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya adalah menambahkan variabel bebas motivasi serta tempat penelitian yang berbeda yaitu PT. Internet Madju Abad Milenindo (Globelextrame).
13. Latief, A. (2018). Meneliti Tentang Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Kebun Bukit Sentang Desa Securai Kecamatan Babalan Kabupaten Langkat. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Latief, A (2018) dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya adalah menambahkan variabel bebas kepemimpinan serta tempat penelitian yang berbeda yaitu PT. Internet Madju Abad Milenindo (Globelextrame).