

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kemajuan suatu perusahaan tergantung pada sumber daya manusia yang dimilikinya karena sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia sebagai perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan sehingga kinerja sumber daya manusia dalam perusahaan harus ditingkatkan. Hal ini didukung oleh Hasibuan (2010: 10), manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Bali merupakan salah satu destinasi wisata favorit bagi wisatawan. Begitu juga dengan Kabupaten Bangli khususnya di Desa Batur Tengah (Penelokan) Kecamatan Kintamani berdiri jasa perhotelan yang bertujuan memberikan pelayanan kepada masyarakat, baik masyarakat lokal maupun mancanegara. Hotel merupakan salah satu jenis perusahaan akomodasi yang mempergunakan sebagian atau keseluruhan bagian jasa pelayanan, penginapan, penyedia makan dan minuman serta jasa lainnya bagi masyarakat. Oleh karena itu pihak hotel mengharuskan karyawannya untuk bekerja secara optimal dan profesional sehingga kinerja yang dihasilkan meningkat.

Kinerja merupakan perilaku yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja (*output*) yang dihasilkan oleh karyawan merupakan suatu hal

yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Menurut Sutrisno (2017:151) kinerja merupakan suatu proses kegiatan yang dilakukan untuk mengevaluasi tindakan pelaksanaan pekerjaan atau kerja (*performance appraisal*) seorang karyawan. Perusahaan yang memiliki karyawan dengan tingkat kinerja yang tinggi akan berdampak sangat baik terhadap segala aktivitas yang berjalan di dalam perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan *Human Resource Development* (HRD) LakeView Hotel & Restaurant Kintamani mendapatkan hasil terkait penurunan kinerja karyawan LakeView Hotel & Restaurant Kintamani yang ditunjukkan dari data tabel kinerja karyawan LakeView Hotel & Restaurant Kintamani pada tahun 2022. Penurunan kinerja karyawan ditunjukkan pada tabel 1.1 di bawah ini.

Tabel 1.1
Kinerja Karyawan LakeView Hotel & Restaurant Kintamani

Penilaian Kinerja	Skala	Tahun 2021	Tahun 2022
Baik	A	32	26
Cukup Baik	B	9	12
Kurang Baik	C	4	7
Kurang	D	0	0
Buruk	E	0	0
Jumlah Karyawan		45	45

Sumber : LakeView Hotel & Restaurant Kintamani, (2022)

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan terjadi penurunan kinerja karyawan tahun 2021 sampai tahun 2022. Penilaian kinerja karyawan LakeView Hotel & Restaurant Kintamani pada tahun 2021 dengan kategori penilaian baik sebanyak 32 karyawan. Sedangkan kinerja karyawan mengalami penurunan pada tahun 2022 dengan kategori penilaian baik sebanyak 26 karyawan. Hal ini dinilai dari keterampilan karyawan saat berkerja.

Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan kepemimpinan. Hasibuan (2017:170) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mereka mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Peningkatan kinerja karyawan yang dilakukan oleh pimpinan berdampak pada peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan, sehingga tujuan utama yang ingin dicapai oleh perusahaan dapat terwujud. Peran seorang pemimpin penting untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan, termasuk organisasi, terutama terkait dengan peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan kegiatan yang mempengaruhi orang agar bekerja dengan rela demi mencapai tujuan bersama (Sutrisno, 2016 : 214). Kepemimpinan adalah kemampuan suatu proses kemampuan yang mempengaruhi aktivitas kelompok untuk mencapai tujuan bersama

(Ansory dan Indrasari, 2018 : 86). Faktor kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena kepemimpinan yang efektif memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sehingga orang - orang yang dipimpinnya dapat digerakkan dan diarahkan tenaganya untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan *Human Resource Development (HRD) LakeView Hotel & Restaurant Kintamani*, diketahui permasalahan kinerja karyawan yang terjadi di sebabkan oleh permasalahan kepemimpinan yang terjadi. Dalam hal ini di temukan bahwa masih banyaknya tugas yang tidak dapat di selesaikan oleh karyawan di karenakan rasa tanggung jawab yaitu kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan yang membuat karyawan merasa pimpinan kurang memperhatikan karyawanya.

Penelitian yang dilakukan oleh Hanifah (2019), menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal yang sama Penelitian oleh yannik, dkk. (2021), menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang di lakukan Pasaribu, *et al.* (2019) menyatakan dalam penelitiannya bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal yang sama prnrllitian oleh Dotulong (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain kepemimpinan yaitu kompensasi, usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan maka kita harus memperhatikan kompensasi, karena dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan peranannya dalam suatu perusahaan sehingga karyawan menjadi termotivasi dalam berkeja maka akan membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus menentukan kualitas dari pekerjaan yang dilaksanakan. Sinambela (2018: 127) menyatakan bahwa “kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Keberhasilan dalam menentukan kompensasi yang layak akan menentukan bagaimana kualitas SDM dalam bekerja, yang secara langsung akan berkaitan dengan efektivitas tujuan pegawai dan efisiensi anggaran organisasi, serta akan menentukan bagaimana keberlangsungan hidup organisasi dalam lingkungan persaingan bisnis yang semakin kompetitif.

Menurut Widodo (2016 : 55), kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan inisiatif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat. Untuk mencapai kinerja yang maksimal, perusahaan harus memperhatikan perhatiannya. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan merupakan penghargaan yang berhak diterima oleh karyawan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi yang layak dan adil merupakan bentuk balas jasa terhadap hasil kerja karyawan. Program kompensasi sangat

penting bagi perusahaan karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Bila program kompensasi yang didalamnya mencakup sistem pengupahan tidak diadministrasikan secara tepat, perusahaan bisa kehilangan para karyawannya yang baik dan harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi, melatih, dan mengembangkan penggantinya. Kalaupun karyawan tidak keluar mereka mungkin menjadi tidak puas terhadap perusahaan, maka inilah yang akan menurunkan prestasi kerja mereka (Hasibuan, 2017: 119).

Adapun jenis kompensasi langsung yang diberikan kepada karyawan pada LakeView Hotel & Restaurant Kintamani seperti yang disajikan pada tabel 1.2 berikut ini.

Tabel 1.2
Jumlah gaji Insetif Yang Di Berikan Pada Karyawan
Lakeview Hotel & Restaurant Kintamani
Tahun 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Gaji (Rp)	Insetif (Rp)	Total (Rp)	Rata –rata (Rp)
Januari	45	65.000.000	10.000.000	75.000.000	1.875.000
Februari	45	79.000.000	19.000.000	78.000.000	1.950.000
Maret	45	62.000.000	10.000.000	72.000.000	1.800.000
April	45	65.000.000	11.000.000	75.000.000	1.875.000
Mei	45	58.900.000	9.000.000	67.900.000	1.697.000
Juni	45	66.000.000	8.000.000	74.000.000	1.850.000
Juli	45	70.000.000	5.000.000	75.000.000	1.875.000
Agustus	45	69.850.000	10.000.000	79.850.000	1.966.000
Sepetember	45	56.700.000	7.500.000	74.200.000	1.855.000
Oktober	45	62.550.000	6.650.000	69.200.000	1.730.000
November	45	67.000.000	10.500.000	77.500.000	1.973.000
Desember	45	58.950.000	12.550.000	71.500.000	1.787.000
Jumlah		779.950.000	119.200.000	889.150.000	20.412.000
Rata –rata		64.995.833	9.933.333	74.095.000	1.701.000

Sumber : LakeView Hotel & Restaurant Kintamani, (2022)

Berdasarkan pada Tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa pemberian gaji dan insentif yang diterima setiap bulan pada tahun 2022 adalah rata-rata yaitu sejumlah Rp. 1.701.000 dimana gaji yang diterima karyawan berada di bawah UMK Kabupaten Bangli yaitu sebesar Rp 2.930.000. Sistem pemberian gaji sesuai dengan tingkat pekerjaan yang di pegang karyawan serta berdasarkan atas kehadiran karyawan. Dalam pemberian bonus/ insentif di dapatkan tergantung pada penawaran hasil yang dicapai setiap bulannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa jumlah gaji dan insentif yang diterima seorang karyawan sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan belum sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil, sehingga diteliti dari beberapa faktor-faktor yang diperkirakan mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan pada LakeView Hotel & Restaurant Kintamani.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arifudin (2019) yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila balas jasa yang diterima karyawan semakin tinggi maka akan semakin baik kinerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Poluakan (2019) menemukan bahwa perangkat lunak secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin besar upah yang diberikan perusahaan maka semakin tinggi pegawai dalam meningkatkan kinerja perusahaan, begitu pun sebaliknya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Dwianto (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan kompensasi akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya ketidaksesuaian jumlah penyerang

yang diterima akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Hasil penelitian berbeda. ditemukan oleh Maizar (2017) menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan akan mudah tercapai apabila sumber daya manusia telah memiliki pengalam-pengalaman berkerja sebelumnya. Pengalaman kerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu (Sastrohadiwiryono, 2016:323). Menurut Kasmir (2016:171) menyatakan bahwa pengalaman kerja memiliki arti dimana pengalaman kerja di bidang tertentu akan menjadi pertimbangan untuk suatu posisi tertentu, karena dengan memiliki pengalaman kerja dapat merupakan nilai tambah kemampuan dan pengetahuannya. Sedangkan menurut Anggraeni (2018) menyatakan pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi. Untuk mengukur tingkat pengalaman yang dapat dilihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat keterampilan yang telah dikuasai seorang karyawan. Dengan pengalaman yang banyak maka penguasaan keterampilan semakin meningkat, apabila diartikan pengalaman kerja disini tentang waktu atau masa kerjanya yang telah dicapai seseorang dalam memahami tugas- tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti terhadap *Human Resource Development (HRD) LakeView Hotel & Restaurant Kintamani*, menyatakan bahwa permasalahan kinerja karyawan yang terjadi pada *LakeView Hotel & Restaurant Kintamani* juga di sebabkan oleh beberapa faktor yaitu rendahnya pengalaman kerja yang dimiliki karyawan. Hal tersebut diketahui oleh data lama atau waktu berkerja karyawan di *LakeView Hotel & Restaurant Kintamani*. Dapat dilihat pada tabel 1.3 sebagai berikut.

Tabel 1.3
Lama atau Waktu Berkerja Karyawan LakeView Hotel & Restaurant Kintamani Tahun 2022

No	Devisi	Jumlah Per Devisi	Lama dan Waktu Berkerja		
			1-3 Tahun	4-6 Tahun	Diatas 6 Tahun
1.	HRD	5 Orang	1	3	1
2.	Acct Manager	4 Orang	2	2	-
3.	Senior Staff	4 Orang	3	-	1
4.	Marketing manager	5 Orang	2	3	-
5.	Operasional	27 Orang	12	8	7
Jumlah		45 Orang	20	16	9

Sumber: *LakeView Hotel & Restaurant Kintamani*.

Berdasarkan Tabel 1.3 diatas diketahui bahwa karyawan *LakeView Hotel & Restaurant Kintamani* dengan lama dan waktu bekerja yang dominan adalah 1-3 Tahun yaitu sebanyak 20 orang, sedangkan karyawan lama dan waktu bekerja yang paling sedikit adalah karyawan dengan lama dan waktu bekerja di atas 6 Tahun yaitu sebanyak 9 orang. Minimnya jumlah karyawan *LakeView Hotel & Restaurant Kintamani* dengan pengalaman kerja di atas 6 Tahun menjadi penyebab menurunnya kinerja, karena kurangnya kemampuan, pengetahuan dan sikap karyawan saat

memberikan pelayanan kepada tamu dan saat menyelesaikan keluhan tamu yang terjadi di LakeView Hotel & Restaurant Kintamani.

Penelitian yang dilakukan oleh wahyudi (2018), menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya meningkatkan kinerja tidak dapat dipisahkan dari pengalaman kerja seorang pegawai. Artajaya (2019), hasil penelitiannya juga menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti tingginya pengalaman kerja yang dimiliki pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian Syamir (2020), bahwa Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan artinya apabila pegawai memiliki pengalaman kerja yang baik maka memberikan pengaruh yang baik pula terhadap pekerjaan yang dihasilkan. Penelitian Rosita, *et al.*, (2019), bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang dimiliki tidak menjamin pegawai akan berkerja secara maksimal dan menghasilkan kinerja yang berkualitas.

1.2 Rumusan Masalah

Bertitik tolak dari latar belakang masalah penelitian, identifikasi masalah penelitian, dan pembatasan masalah penelitian, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut.

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Lakeview Hotel & Restaurant Kintamani?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Lakeview Hotel & Restaurant Kintamani?

3. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Lakeview Hotel & *Restaurant* Kintamani?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji tentang pengaruh sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Lakeview Hotel & *Restaurant* Kintamani.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Lakeview Hotel & *Restaurant* Kintamani.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Lakeview Hotel & *Restaurant* Kintamani.

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat: (1) manfaat teoritis, dan (2) manfaat praktis. Secara rinci kedua manfaat tersebut dapat diuraikan sebagai berikut.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan simbang dan manfaat dalam pengembangan ilmu ekonomi, khususnya manajemen sumber daya manusia serta dapat dijadikan bahan penelitian dan masukan bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kepemimpinan, kompensasi, dan pengalaman kerja terhadap kinerja

karyawan serta dapat dipergunakan sebagai bahan referensi yang sesuai bagi penelitian selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Mahasiswa

Menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan berlangsung dan untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana manajemen (SM) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.

2 Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan masukan kepada pemilii Lakeview Hotel & *Restaurant* dalam meningkatkan Kepemimpinan, kompensasi, dan pengalaman kerja karyawan sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan.

3 Bagi Universitas Mahasaraswati Denpasar

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai koleksi tambahan penelitian dan dapat menjadi referensi tambahan untuk yang tertarik melakukan penelitian selanjutnya.

UNMAS DENPASAR

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal-Setting Theory yang dikemukakan oleh Locke (1978) sebagai teori utama (*grand theory*) yang mengatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. Menurut teori penetapan tujuan, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Srimindarti, 2018). *Goal-setting theory* memperingatkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan, jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mengakibatkan konsekuensi kinerjanya (Robbins, 2016). Capaian atas sasaran yang ditetapkan sebagai tujuan / tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu, dibalik tujuan- tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya (Lunenburg, 2017).

Berdasarkan pendekatan *Goal-Setting Theory* keberhasilan pegawai dalam mencapai kinerja yang optimal dan tujuan organisasi yang ingin dicapai, sedangkan variabel pengalaman kerja, karakteristik individu dan kepuasan kerja sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggipula kemungkinan pencapaian tujuannya.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017: 67) istilah kinerja berasal dari kata kinerja pekerjaan atau kinerja aktual (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Menurut Sutrisno (2016: 172) mengatakan kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu upaya - upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan mempertahankan perusahaan hidup tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya (Damayanti, dkk .2018). Kinerja sangat penting bagi organisasi, dengan kinerja yang tinggi otomatis membuat karyawan akan semangat untuk bekerja sehingga karyawan akan lebih merasa mencintai pekerjaannya dan peduli dengan perusahaan (Isnaini, 2019).

Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (10) diatas rata - rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang mencukupi untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari - hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in pleace, the man on the right job*).

b. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

3. Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2018 :527) adalah sebagai berikut:

a. Kualitas Kerja

Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan instansi. Indikatornya yaitu kerapian, kemampuan, dan keberhasilan.

b. Kuantitas Kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan instansi. Indikatornya yaitu kecepatan dan kepuasan.

c. Tanggung Jawab

Seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan tugasnya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari. Indikatornya yaitu hasil kerja, pengambilan keputusan, sarana, dan prasarana.

d. Kerjasama Kesediaan

karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik. Indikatornya yaitu kekompakan dan hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan.

e. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta alam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban seorang karyawan.

Sedangkan menurut Wibowo (2016 : 86-88) indikator - indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

a. Tujuan

Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan ke mana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

b. Standar

Standar mempunyai arti penting karena menunjukkan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

c. Umpan balik .

Antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik terutama penting ketika mempertimbangkan "*real goals*" atau tujuan sebenarnya. Tujuan yang dapat diterima oleh pekerja justru tujuan yang bermakna dan berharga.

d. Aat

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk mencapai tujuan

e. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

f. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer menggoda motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, memasang tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapus tindakan yang mengakibatkan disinsentif.

g. Peluang Pekerjaan

Peluang pekerjaan perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang dikenakan pada kekurangan kesempatan untuk berprestasi yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi persyaratan.

2.1.3 Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah segala sesuatu yang menggerakkan kegiatan menjadi lebih sukses. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses pemberian contoh oleh pemimpin kepada pegawai dalam mencapai

tujuan organisasinya. Kepemimpinan juga merupakan proses yang berpengaruh dalam keaktifan kelompok untuk maksud tujuan. Kepemimpinan merupakan kegiatan yang mempengaruhi orang agar bekerja dengan rela demi mencapai tujuan bersama (Sutrisno, 2016: 214). Hasibuan (2017:170) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut (Sagala, 2018) Kepemimpinan (*leadership*) adalah serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian dalam diri pemimpin itu sendiri seperti kewibawaan, keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi untuk dijadikan sebagai sarana menyakinkan orang-orang yang dipimpinnya agar mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta merasa tidak terpaksa. Menurut (Dewi & Mashar, 2019) Kepemimpinan merupakan kecakapan dan keterampilan seseorang dalam proses mempengaruhi orang lain dan atau kelompok dalam rangka pencapaian suatu tujuan dan dalam suatu kondisi. Hal ini terjadi karena seorang pemimpin yang dapat memberi dukungan kepada karyawan akan berdampak pada kinerja yang positif dan produktif karyawan Carmeli, (2018).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan kepemimpinan juga merupakan proses yang berpengaruh dalam keaktifan kelompok untuk keinginan tujuan suatu kelompok atau organisasi guna mencapai suatu visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan suatu organisasi.

2. Ciri –ciri Kepemimpinan

Afandi (2018:104) terdapat enam ciri yang berkaitan dengan kepemimpinan.

a. Dorongan.

Pemimpin menunjukkan tingkat usaha yang tinggi .

b. Kehendak untuk memimpin.

Pemimpin mempunyai kehendak yang kuat untuk mempengaruhi dan memimpin orang lain.

c. Kejujuran dan integritas.

Pemimpin membangun hubungan saling percaya antara mereka sendiri dan pengikutnya dengan menjadi jujur dan tidak menipu.

d. Kepercayaan diri

Para pengikut melihat pemimpinnya tidak ragu akan dirinya sendiri.

e. Kecerdasan

Pemimpin harus cukup cerdas untuk mengumpulkan, menganalisis dan menyembunyikan banyak informasi, dan mereka perlu mampu menciptakan visi, memecahkan masalah, dan membuat keputusan yang tepat

f. Pengetahuan yang terkait dengan pekerjaan.

Pemimpin yang efektif memiliki tingkat pengetahuan yang tinggi tentang perusahaan, industri dan hal-hal teknis

3. Indikator Kepemimpinan

Dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati. Adapun Enam indikator kepemimpinan menurut Pamudji (2019 : 47) meliputi :

a. Cara berkomunikasi

Suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin di dalam mengomunikasikan pekerjaan atau tugas yang diberikan kepada para karyawan atau bawahan.

b. Pemberian motivasi

Salah satu langkah yang ditempuh seorang pemimpin agar para karyawan memiliki semangat dan kegairahan kerja.

c. Kemampuan memimpin

Merupakan kemampuan seseorang pemimpin dalam mempengaruhi karyawan memberikan petunjuk tentang pemeliharaan dan penciptaan suasana kerja yang baik dan menyenangkan.

d. Pengambilan keputusan.

Pengambilan keputusan oleh pimpinan mengenai kegiatan - kegiatan yang di lakukan oleh perusahaan akan melibatkan para bawahan dengan tujuan untuk data saling mengerti dalam usaha penangkapan tujuan organisasi.

e. Kekuasaan yang positif

Sikap seseorang pimpinan dalam melaksanakan tugas sehari - hari memiliki wewenang dalam menyelesaikan tugas - tugas yang ada di dalam suatu perusahaan dalam tingkat absensi adalah diberhentikan

sementara, cuti yang sah, periode libur kerja, yang diperhitungkan meliputi : hari ketidakhadiran karyawan selama satu bulan selain cuti, hari libur yang diterapkan, tingkat ketidakhadiran dikarenakan sakit.

Dari pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa indikator kepemimpinan antara lain kepemimpinan harus memperhitungkan perasaan para bawahannya dan memperhitungkan kepuasan kerja bawahan dalam menyelesaikan tugas yang dipercayakan bawahnya.

2.1.4 Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diterima atas jasa atau hasil kerjanya pada perusahaan yang menjadi faktor penting untuk dapat menarik maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan perusahaan. Peran kompensasi terhadap pegawai sangatlah besar, terutama dalam hal mendorong semangat kerja guna mencapai kinerja dan produktivitas kerja. Dari pernyataan tersebut dapat dipahami, bahwa besar dan beragamnya jenis kompensasi yang memiliki dampak terhadap peningkatan kesejahteraan hidup pegawai, secara alamiah akan melahirkan semangat kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja dan produktivitas kerja. karyawan, pendidikan dan pengalaman kerja, keadaan perekonomian nasional, tipe dan karakter kerja. Dalam kajian manajemen sumber daya manusia, faktor kompensasi digolongkan pada strategi inti organisasi di dalam mempengaruhi pegawai (Efendi, *et al.*, 2020). Secara teori, kompensasi diartikan sebagai sesuatu yang diterima oleh seluruh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi

juga merupakan salah satu cara yang paling efektif bagi organisasi guna meningkatkan kinerja, motivasi serta meningkatkan produktivitas kerja (Kim & Jang, 2020).

Menurut Toland dan Uhing (2021), kompensasi merupakan hal yang didapatkan pekerja sebagai ukuran atas kontribusinya kepada organisasi/perusahaan. Kompensasi yang ialah penghargaan/ganjaran bukan hanya berbentuk pemberian upah/gaji sebagai imbalan dari posisinya menjadi tenaga kerja sebuah organisasi/perusahaan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk tunai, non tunai ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas partisipasinya kepada perusahaan atau organisasi. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi seperti kesepakatan dan permintaan tenaga kerja, kesanggupan untuk memberikan gaji, organisasi buruh, produktivitas, pemerintah, biaya hidup, kedudukan karyawan, pendidikan dan pengalaman kerja, keadaan perekonomian nasional, tipe dan karakter kerja.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi yaitu segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, baik berupa uang atau barang sebagai imbalan atau balas jasa atas tenaga kerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan.

2. Faktor-Faktor Kompensasi

Menurut Priansa (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi, adalah sebagai berikut :

a. Penawaran dan permintaan

Ketika jumlah sumber daya manusia (penawaran) lebih banyak dari lapangan pekerjaan (permintaan) maka pemulihan relatif lebih kecil. Sebaliknya jika jumlah sumber daya manusia yang mencari pekerjaan lebih sedikit daripada lapangan pekerjaan maka perlindungan relatif semakin besar.

b. Kemampuan dan penerimaan perusahaan

Jika kemampuan dan penerimaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kenaikan harga semakin besar. Sebaliknya jika kemampuan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kenaikan semakin rendah.

c. Serikat buruh

Apabila serikat buruh memiliki pengaruh dan kekuatan maka buruh akan semakin besar. Sebaliknya jika serikat pekerjaanya kurang maka tingkat kompensasinya akan menurun.

d. Produktivitas kerja karyawan

Ketika seorang karyawan mampu menghasilkan kinerja yang baik maka tingkat kepuasan yang didapat akan semakin tinggi. Sebaliknya jika kinerja yang dihasilkan kurang maksimal maka tingkat perlindungan yang didapat lebih sedikit.

e. Pemerintah dengan undang-undang

Pemerintah dengan undang-undang telah menetapkan jumlah besarnya upah minimum regional (UMR). Peraturan pemerintah ini sangat

penting agar perusahaan tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya beban pada karyawannya.

f. Biaya hidup

Jika biaya hidup di suatu daerah tinggi maka tingkat perlindungan yang diberikan semakin besar. Sebaliknya jika biaya hidup di suatu daerah rendah maka tingkat rasa relatif kecil.

g. Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang memiliki posisi jabatan yang lebih tinggi akan menerima kompensasi yang lebih besar. Melawan jika karyawan merebut posisi jabatan yang lebih rendah maka tingkat keamanannya relatif kecil.

h. Pendidikan dan pengalaman kerja

Ketika seorang karyawan memiliki pendidikan tinggi dan pengalaman kerja yang cukup maka tingkat penghargaan yang diperoleh semakin besar. Sebaliknya jika karyawan memiliki pendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka manfaat yang diperoleh relatif kecil.

i. Kondisi perekonomian nasional

Ketika kondisi perekonomian nasional sedang mengalami kemajuan maka tingkat kompensasi yang diperoleh akan semakin besar. Sebaliknya jika kondisi perekonomian mengalami kemunduran atau gejolak maka tingkat kompensasi yang diberikan rendah.

j. Jenis dan sifat pekerjaan

Apabila jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko yang besar maka tingkat perlindungan yang diperoleh semakin tinggi karena membutuhkan kemampuan dan ketelitian dalam melaksanakannya. Sebaliknya jika jenis dan sifat pekerjaan mudah dan tidak beresiko maka manfaat yang diperoleh relatif rendah.

3. Indikator kompensasi

Menurut Afandi (2018:194) mengemukakan bahwa indikator-indikator kompensasi diantaranya:

a. Upah dan Gaji

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

b. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

c. Tunjangan

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

d. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil organisasi, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke

pesawat organisasi yang diperoleh pegawai. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

Berdasarkan pendapat (Afandi 2018;194), maka disimpulkan bahwa indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi pegawai di dalam organisasi yaitu upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas.

2.1.5 Pengalaman Kerja

1. Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja memiliki peran yang penting dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja akan lebih mengerti dan mampu dalam menyelesaikan pekerjaan. Pengalaman kerja pada pekerjaan sejenis, perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja. Kenyataan menunjukkan makin lama tenaga kerja bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki tenaga kerja yang bersangkutan. Sebaliknya, makin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman yang diperoleh. Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja. Sebaliknya, terbatasnya pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki makin rendah. Pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan (Handoko, 2020:208).

Menurut Martoyo (2017:113) pengalaman kerja merupakan pengetahuan yang diperoleh selama karyawan tersebut bekerja pada perusahaan ditempat kerjanya. Semakin lama pengalaman kerja yang mereka miliki semakin banyak pengetahuan yang mereka peroleh. Semakin lama seseorang pegawai bekerja maka semakin cepat dan semakin terampil mereka menyelesaikan pekerjaan dan hasil kerjanya semakin baik dibandingkan dengan mereka yang tidak memiliki pengalaman kerja. Pengalaman kerja adalah keseluruhan pelajaran yang dipetik oleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dilalui dalam perjalanan hidupnya (Siagian, 2018:60).

Dari uraian beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan kompetensi, keterampilan yang dimiliki karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan selama waktu tertentu.

2. Faktor- Faktor Pengalaman Kerja

Menurut Khairani (2019) beberapa faktor- faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja yaitu

a. Latar belakang pribadi

Latar belakang yaitu mengenai setiap karyawan tentang pendidikan, pelatihan atau pekerjaan sebelumnya untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan karyawan pada waktu yang lalu.

b. Bakat dan minat

Bakat dan minat berkaitan dengan jumlah minat dan kapasitas serta kemampuan yang dimiliki karyawan .

c. Sikap dan kebutuhan

Sikap dan kebutuhan mengenai tanggung jawab dan wewenang seseorang, sikap ini mencerminkan perilaku dalam melaksanakan sebuah tugas.

d. Kemampuan analisis

Kemampuan analisis yaitu berkaitan dengan mempelajari kemampuan penilaian dan menganalisis seorang karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan.

e. Keterampilan dan kemampuan teknik

Mengenai kemampuan karyawan dalam melakukan aspek pelaksanaan dan teknik pekerjaan yang di berikan.

3. Indikator Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perlu dilakukan pengukuran pengalaman kerja. Adapun beberapa indikator dari pengalaman kerja dari para ahli yaitu: menurut Sedamaryanti (2016:56):

a. Lama waktu dan masa kerja

Ukuran lama waktu bekerja yang telah di tempuh seseorang dalam bekerja dapat memahami tugas-tugas yang diberikan dan melaksanakan dengan baik

b. Tingkat pengetahuan yang dimiliki

Merujuk pada prinsip, prosedur, konsep, kebijakan atau informasi-informasi yang di butuhkan karyawan.

c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan atau pemakaian seseorang dalam melaksanakan aspek-aspek teknik pekerjaan dan teknik peralatan, seseorang dengan pengalaman yang baik akan mampu melaksanakan pekerjaan dengan efektif

d. Tingkat keterampilan yang dimiliki

Kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk melaksanakan atau mencapai suatu pekerjaan.

Sedangkan Indikator pengalaman kerja menurut Riani (2016:131) adalah

a. Gerakannya mantap dan lancar Setiap karyawan yang berpengalaman akan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai melakukan keraguan.

b. Geraknya berirama Artinya terciptanya dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.

c. Lebih cepat menanggapi tanda - tanda Artinya tanda - tanda seperti akan terjadi kecelakaan kerja.

d. Dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya. Karena didukung oleh pengalaman kerja yang dimilikinya maka seorang pegawai yang berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya.

e. Bekerja dengan tenang. Seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Dalam rangka membandingkan posisi penelitian sekarang dengan penelitian sekarang dengan penelitian sebelumnya, maka dikutip penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini .

1. Hanifah, dkk. (2019) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh kepemimpinan dan Budaya kerja terhadap kinerja karyawan (di cemara motor main dealer honda leles garut). Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengalaman memimpin yang dimiliki pimpinan membuat para karyawan dapat bekerja lebih baik. Perbedaannya dari objek penelitian, penelitian yang dilakukan Kurniawan dan Hanifah (2019) di cemara motor main dealer honda leles garut. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada Lakeview Hotel & *Restaurant Kintmani*.
2. Penelitian oleh Yannik, dkk. (2019), dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Capella Dinamik Nusantara Cabang Bengkang lengan menggunakan alat analisis : gresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penelitian ini berpengaruh positif antara tiap variabel kepemimpinan, pelatihan kerja dan disiplin kerja. Kesesuaian penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada variabel Kepemimpinan dan variabel Disiplin Kerja. Perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada variabel Diklat dan tahun penelitian.

3. Hal yang berlawanan ditemukan oleh Pasaribu, *et al.*, (2019) yang berjudul pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di pdam tirta deli kabupaten deli serdang. Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, metode regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Pimpinan yang belum berhasil menjalin hubungan kekeluargaan dan saling percaya kepada seluruh pegawai akan menimbulkan kesan yang kurang baik dari pimpinan terhadap beberapa orang.
4. Penelitian Dotulong (2018), dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 50 pegawai. Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner (primer), dan studi kepustakaan sesuai tujuan penelitian. Teknik analisis menggunakan uji asumsi klasik, regresi berganda dengan pengujian hipotesis, yaitu uji F (simultan) dan uji T (parsial). Hasil penelitian menunjukkan pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh sedangkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Saran dalam penelitian ini diharapkan kepada pimpinan agar selalu mengevaluasi dan memperhatikan gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja untuk dapat meningkatkan kinerja para pegawai.

5. Penelitian yang dilakukan Arifudin (2019) dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Global (PT k GM). Teknik analisis yang digunakan adalah teknik deskriptif dan teknik kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. persamaan penelitian ini dengan penelitian yang di lakukan penulis adalah kemampuan untuk membahas pengaruh kinerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaanya adalah penelitian penulis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan analisis deskriptif kualitatif sebagai teknik analisis data.
6. Penelitian yang dilakukan Poluakan (2019) dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. Teknik analisis yang di gunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. persamaan penelitian ini dengan penelitian yang di lakukan penulis adalah Memiliki kemiripan untuk membahas pengaruh kinerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaanya adalah penelitian penulis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan analisis regresi linier sederhana sebagai teknik analisis data.
7. Penelitian yang dilakukan Dwianto (2019) dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. JAEIL

INDONESIA. Teknik analisis yang di gunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. persamaan penelitian ini dengan penelitian yang di lakukan penulis adalah memiliki persamaan membahas pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaanya adalah penelitian penulis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan analisis regresi linier sederhana sebagai teknik analisis data sebagai teknik analisis data.

8. Penelitian yang dilakukan Maizar (2017) dengan judul Pengaruh Motivasi, Kompetensi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara VI (Persero) Pasangan Barat. Teknik analisis yang di gunakan adalah analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa motivasi, kompetensi kerja, dan kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. persamaan penelitian ini dengan penelitian yang di lakukan penulis adalah memiliki persamaan menggunakan teknik analisis data yang sama yaitu analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaanya adalah penelitian penulis berlokasi di P. Tirta Investasma Aqua Mambal Sedangkan penelitian sebelumnya berlokasi pada PT Perkebunan Nusantara VI (Persero) Pasaman Barat.
9. Penelitian yang dilakukan Wahyudi (2018) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Dosen di Universitas Pamulang, tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh

kepuasan kerja dan pengalaman kerja pada kinerja dosen di Universitas Pamulang. Jumlah sampel yang terdapat dalam penelitian ini berjumlah 150 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *proportional random sampling*. penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan inferensial, metode analisis dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di Universitas Pamulang.

10. Penelitian oleh Artaya, dkk. (2019) mengenai Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Husada Utama Surabaya. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh pelatihan, pengalaman kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Husada Utama Surabaya. Jumlah populasi dan sampel yang digunakan untuk penelitian ini sebanyak 56 perawat. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji analisis linier berganda. Dalam penelitian ini mendapatkan hasil pelatihan, pengalaman kerja dan muatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
11. Penelitian yang dilakukan oleh Syamsir, dkk. (2020) tentang pengaruh integritas dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari integritas dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten

Bungo, Jambi. Jumlah populasi penelitian ini sebanyak 160 orang sementara jumlah sampel yang digunakan sebanyak 114 responden. Metode penelitian ini menggunakan analisis regresi. Hasil yang didapat dalam penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan, antara variabel integritas dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai.

12. Penelitian oleh Rosita, *et al.* (2019) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kecerdasan Emosional sebagai Variabel Moderasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, pengalaman kerja, dan motivasi kerja dengan kecerdasan emosional sebagai moderasi variabel terhadap kinerja karyawan di Yayasan GNI. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 31 responden dengan pengambilan sampel menggunakan teknik *convenience sampling*. Metode analisis data yang digunakan yaitu Moderated Regression Analysis (MRA). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa burnout dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja, sementara kecerdasan emosional sebagai variabel moderasi mengurangi pengaruh burnout terhadap kinerja karyawan. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan tingginya kecerdasan akan meningkatkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.