

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peran Sumber Daya Manusia dalam suatu perusahaan memiliki kedudukan yang penting pada proses kerja sejak dari perencanaan, pelaksanaan sampai dengan pencapaian tujuan organisasi (Setyowati, *et al.*, 2022). Semakin meningkatnya pengguna kendaraan bermobil sebagai sarana transportasi dalam menjalankan berbagai aktivitas sehari-hari seperti kerja, sekolah, kuliah, maka terbuka luas peluang usaha di sektor jasa bengkel mobil. Hal ini dikarenakan mobil sebagai sarana transportasi yang utama dan untuk memperoleh performa yang maksimal maka perlu perawatan secara rutin supaya adanya keamanan dan kenyamanan dalam berkendara. Kondisi ini membuat para pengendara membutuhkan jasa bengkel mobil. Sehingga usaha bengkel mobil sangat menjanjikan tetapi harus diimbangi dengan sumber daya manusia yang memiliki kualitas dalam bidangnya.

Sumber Daya Manusia merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia juga merupakan salah satu dari suatu perusahaan yang memiliki peran dalam menentukan perkembangan perusahaan. Sumber daya manusia yang terdidik, terampil, cakap berdisiplin, tekun, kreatif, idealis mau bekerja keras, kuat fisik/mental bagus untuk perkembangan perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan mampu memberikan kontribusi secara optimal dan dapat menghasilkan suatu kinerja yang berkualitas dalam rangka pencapaian tujuan kerja. Dalam suatu perusahaan banyak hal yang harus di perhatikan seperti halnya perusahaan harus

banyak memperhatikan kinerja karyawannya agar kinerja karyawannya tetap berjalan dengan baik dan mendapatkan hasil yang maksimal agar sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk mencapai kinerja yang baik di era digital yang semakin maju sekarang ini, perusahaan harus mampu berubah secara dinamis dan kompetitif dalam persaingan. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius, karena keberhasilan dalam mencapai suatu tujuan dan keberlangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, serta kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan kontribusi yang diberikan anggota organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi (Sari, *et al.*, 2020). Menurut (Taharuddin, *et al.*, 2017), kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja. Sedangkan (Kurniawan, *et al.*, 2022), kinerja merupakan deskripsi sejauh mana keberhasilan ataupun kegagalan organisasi dalam melakukan operasinya untuk menggapai sasaran, tujuan, visi, serta misi organisasi. Tidak hanya itu, kinerja pula berarti mutu serta kuantitas kerja ataupun kelompok orang untuk menggapai tujuan tertentu. Kinerja karyawan merupakan sifat karyawan yang dinilai dari segi kemampuan kerja, keterampilan, kemampuan bekerja, kesopanan dan hasil kerja yang dicapai pegawai secara kualitas dan

kuantitas sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Performance (kinerja) adalah hasil kerja yang dapat dilihat atau tampak dari hasil kerja seorang pegawai. Dengan demikian, kinerja pegawai diukur dengan hasil kerja, hasil tugas, hasil kegiatan selama periode waktu tertentu (Pioni, *et al.*, 2023).

Kinerja karyawan memiliki peran penting di dalam pencapaian dari suatu perusahaan. Jika pencapaian dari suatu perusahaan mengalami penurunan dan tidak sesuai tujuan dari perusahaan itu sendiri, maka perlu dilakukan evaluasi kinerja karyawan. Seperti pada penelitian yang akan dilakukan yaitu pada CV. Sumber Mas Denpasar, pada penelitian ini terdapat masalah pada hasil kinerja karyawan pada Cv. Sumber Mas Denpasar di dimana dari wawancara yang dilakukan peneliti bahwa pencapaian mengalami penurunan dalam periode satu tahun terakhir seperti data tabel berikut:

Tabel 1.1
Data Kendaraan yang Melakukan Servis
Di CV. Sumber Mas Denpasar Tahun 2022

No.	Bulan	Jumlah Kendaraan (Unit)
1	Januari	160 unit
2	Februari	170 unit
3	Maret	200 unit
4	April	250 unit
5	Mei	200 unit
6	Juni	190 unit
7	Juli	170 unit
8	Agustus	180 unit

No.	Bulan	Jumlah Kendaraan (Unit)
9	September	177 unit
10	Oktober	169 unit
11	November	166 unit
12	Desember	90unit

Sumber : CV. Sumber Mas Denpasar

Data ini adalah hasil wawancara peneliti dengan salah satu karyawan di CV. Sumber Mas Denpasar. Dapat dilihat bahwa pada bulan Januari jumlah kendaraan yang melakukan servis sebanyak 160 unit. Di bulan selanjutya jumlah kendaraan yang melakukan servis meningkat dan yang paling banyak terjadi pada bulan April sebanyak 250 unit. Namun pada bulan Mei kendaraan yang melakukan servis mengalami penurunan yaitu 200 unit, dan pada bulan selanjutnya terus mengalami penurunan sampai pada bulan Desember yaitu 90 unit. Tentu saja penurunan jumlah servis di bulan Desember melewati batas minimal target dari perusahaan yaitu 150 unit per bulan. Diduga ini disebabkan oleh kinerja karyawan yang kurang maksimal, karena kinerja karyawan berpengaruh besar dalam pencapaian suatu perusahaan.

Kegiatan operasional perusahaan sebagian besar didukung oleh tenaga kerja, untuk itu, perusahaan harus mengelola sumber daya manusia dengan baik melalui peran kepemimpinan. Seorang pemimpin merupakan contoh, panutan, idola dan pembina bagi seluruh anggota organisasi yang dipimpinnya dalam peningkatan hasil kerja. Setiap perusahaan tentunya memiliki seorang pemimpin yang memiliki ciri khas gaya kepemimpinannya tersendiri (Gunawan, et al., 2022). Kepemimpinan juga sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi karena apabila organisasi tersebut

mengalami kegagalan atau tujuan yang diharapkan tidak tercapai maka kepemimpinan tersebut di anggap gagal. Oleh sebab itu, untuk mengantisipasi hal tersebut agar tidak terjadi maka pimpinan organisasi harus melakukan koordinasi yang sangat intens terhadap para anggotanya termasuk stakeholders lainnya, karena segala sesuatu yang berkaitan dengan masa operasional organisasi tidak dapat dilakukan dengan sepihak saja tetapi perlu adanya saling mengintegrasikan antara satu sama yang lainnya. Salah satu contoh, para anggota dalam melaksanakan perintah, oleh pemimpin selaku pengontrol harus melakukan proses pengawasan sehingga dapat mengetahui batasan atau sampai dimana aktivitas yang dilakukan oleh para anggotanya. Selain itu pemimpin juga perlu melakukan evaluasi terhadap kinerja anggotanya jika terjadi hal-hal yang kurang dipahami atau terjadi kendala dalam proses bekerja. (Kurniawan 2018) Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dilihat, yang bertujuan menyelaraskan persepsi di antara orang akan mempengaruhi menjadi amat penting kedudukannya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku orang lain, oleh karena itu seorang pemimpin harus mampu menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola para anggotanya serta mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam bentuk pencapaian tujuan. Gaya kepemimpinan merupakan aspek penting untuk kinerja pegawai karena gaya merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dilihat, yang bertujuan menyelaraskan persepsi di antara orang akan

mempengaruhi menjadi amat penting kedudukannya (Rosalina & Wati 2020). Pimpinan yang kurang bisa memperhatikan bawahan bahkan cenderung lebih otokratis yaitu mengarahkan dan mengawasi karyawan secara ketat untuk menjamin bahwa tugas dilaksanakan sesuai yang diinginkannya serta pimpinan lebih memperhatikan pelaksanaan pekerjaan dari pada pengembangan para karyawan maka hal ini akan menyebabkan ketidakpuasan para karyawan yang mempunyai keinginan untuk berkembang. Apabila keadaan tersebut tidak segera diambil tindakan, maka tujuan perusahaan yaitu meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan tidak dapat dicapai. Serta dapat menghambat kelangsungan hidup perusahaan di masa yang akan datang.

Pada penelitian sebelumnya, (Ismail, *et al* 2023) menyebutkan gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Begitu juga dalam penelitian (Tanjung, *et al.*, 2022) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Namun pada penelitian (Aziz dan Putra 2022) menyebutkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena setiap instansi atau perusahaan memiliki system operating procedure (SOP) yang jelas serta adanya pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas menjadikan system kerja sudah berjalan dengan baik tanpa adanya pengawasan yang ketat dari pimpinan.

Menurut Kartono dalam (Bakhtiar, 2023), gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator yaitu, kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab, kemampuan mengendalikan emosional.

Dari hasil wawancara gaya kepemimpinan yang diterapkan di Cv. Sumber Mas Denpasar diantaranya yang pertama yaitu kemampuan mengambil keputusan, di dalam mengambil keputusan pemimpin selalu melakukan diskusi dengan karyawan karena bagaimana pun karyawan juga memberikan solusi terbaik dalam mengambil keputusan. Kedua kemampuan memotivasi, pemimpin mau merespon dengan cepat apabila terdapat kekurangan fasilitas apabila harganya terjangkau. Ketiga kemampuan berkomunikasi, pemimpin melakukan komunikasi yang baik dengan karyawan sehingga penyampaian pesan dapat dipahami. Keempat kemampuan mengendalikan bawahan, pemimpin bisa mengatur bawahannya agar mau mengikuti semua perintah yang diberikan dan karyawan mau mengikuti semua perintah yang diberikan oleh pimpinan. Kelima tanggung jawab, pemimpin bertanggung jawab penuh atas semua resiko yang terjadi di tempat, apabila resiko yang dihadapi cukup berat pemimpin akan melakukan diskusi dan mencari jalan keluar bersama-sama. Yang terakhir yaitu kemampuan mengendalikan emosional, di dalam memimpin karyawan pemimpin hanya memberikan teguran saat karyawan melakukan kesalahan dan tidak emosi berlebihan.

Menurut (Hutagalung, 2022) faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan keinginan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai tujuan. pemberian motivasi kerja baik eksternal maupun internal yang baik dapat mendorong karyawan bekerja semakin produktif. Motivasi baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang karyawan akan menghasilkan etos kerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak termotivasi untuk melakukan pekerjaannya maka

hasilnya akan menurunkan kinerja dan semangat kerja dari karyawan itu sendiri. Terdapat berapa hal yang dapat membuat tingkat kinerja karyawan rendah maupun tinggi, salah satunya yaitu motivasi.

Motivasi berasal dari dua sumber yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti sedangkan motivasi ekstrinsik yaitu motivasi yang muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk merubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini ke arah yang lebih baik (Fahmi 2016:89) dalam (Hilmawan, 2022)

Menurut Handoko dalam jurnal (Lulu'ul dan Endratno, 2017), motivasi terbagi dua bagian yaitu motivasi intrinsik & motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah suatu keinginan paling dasar yang berasal dari dalam batin seseorang untuk melakukan suatu tindakan guna menggapai tujuan yang sudah ditentukan (Puspitasari, 2019). Dengan adanya motivasi intrinsik akan memunculkan motif dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu tanpa perlu rangsangan dari luar (Kurniawan *et al*, 2023).

Pada penelitian ini menggunakan motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik pun diyakini lebih kuat dari motivasi ekstrinsik, sehingga pimpinan dituntut untuk dapat menumbuhkan dan mengembangkan minat pegawai terhadap tugas pokok dan fungsi organisasi (Al-Amin dan Zhafira, 2023). Penghargaan, sebagai bentuk

pemberian apresiasi kepada pegawai atas pencapaian kerjanya. Tanggung jawab, merupakan tugas pegawai untuk dapat memahami dengan baik tugas & wewenang yang diberikan. Yang terakhir adalah kesempatan untuk terus maju & berkembang. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam individu, yang berarti seseorang melakukan suatu tindakan tidak berdasarkan dari dorongan-dorongan atau faktor-faktor lain yang berasal dari luar diri. Terbentuknya motivasi intrinsik itu sendiri terjadi karena adanya keinginan yang timbul secara alamiah dari dalam yang membangkitkan semangat atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai kepuasan atau tujuan, karena manusia selalu mempunyai naluri untuk mencapai sesuatu maka melalui motivasi intrinsik inilah dapat mendorong seseorang untuk terlibat dalam sebuah aktivitas dalam rangka merasakan kenikmatan sensasional (Lutfi dan Winata, 2020)

Karyawan akan termotivasi, jika merasa hasil kerjanya (kinerja) mengarah pada pencapaian tujuan serta imbalan yang diterima memuaskan kebutuhan mereka (Meithiana, 2017). Karyawan yang termotivasi adalah karyawan yang sangat mengerti tujuan tindakannya dan yakin dapat mencapai tujuan tersebut. Karyawan akan termotivasi dengan sendirinya selama karyawan menuju pada tujuan yang ingin dicapai. Motivasi seperti ini disebut sebagai motivasi intrinsik karena timbul dari pekerjaan itu sendiri dan tidak dipaksakan dari luar. Dalam pengertian motivasi intrinsik, pekerjaan akan memiliki dampak motivasi jangka panjang dan mendalam, apabila seorang pekerja memiliki motivasi yang berasal dari dalam diri atau yang disebut dengan motivasi intrinsik, motivasi pekerja tersebut akan terus bertahan dalam jangka panjang (Lamato dan Rahman, 2022). Karyawan dapat juga

dimotivasi dengan faktor-faktor yang melekat dalam pekerjaannya, tidak dipaksakan dari luar.

Berdasarkan penelitian sebelumnya (Hayati, et al., 2023) menyatakan motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Begitu juga pada penelitian (Wedhu, et al., 2023) menyatakan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun pada penelitian (Putra, et al., 2023) menyatakan bahwa motivasi intrinsik tidak memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan temuan dalam penelitian Muhamad et al. (2019) bahwa motivasi intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun menurut Darajat dalam (Utami, 2021) menyebutkan indikator-indikator untuk mengukur motivasi intrinsik yaitu, pencapaian, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kemajuan. Pencapaian, keberhasilan seorang pegawai dapat dilihat dari pencapaian prestasinya. Agar seorang karyawan dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka seorang pemimpin harus memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mendapatkan prestasi kerja dan kinerja yang tinggi. Di CV. Sumber Mas Denpasar pekerjaan masih bergantung kepada karyawan senior sehingga karyawan junior tidak memiliki kesempatan untuk mendapatkan prestasi kerja

Pengakuan, sebagai lanjutan dari pencapaian prestasi yang telah dilakukan karyawan, maka seorang pemimpin harus memberikan pernyataan pengakuan terhadap pencapaian prestasi karyawannya tersebut. Di CV. Sumber Mas Denpasar karyawan harus memperlihatkan pencapaian kerja terlebih dahulu untuk dapat

pengakuan dari pimpinan dan akan diberikan pengakuan berupa kepercayaan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan pencapaian sebelumnya.

Pekerjaan itu sendiri, besar kecilnya tantangan yang dirasakan oleh karyawan dari pekerjaannya sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Sejauh mana karyawan memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik, memberikan kesempatan belajar dan peluang untuk menerima tanggung jawab. Di CV. Sumber Mas Denpasar pekerjaan diserahkan sepenuhnya kepada karyawan, apabila karyawan menganggap bisa mengerjakan akan dikerjakan dan apabila pekerjaan dianggap tidak bisa dikerjakan akan ditolak.

Tanggung jawab, agar tanggung jawab benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pimpinan harus menghindari supervise yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Diterapkannya prinsip partisipasi membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya. Di CV. Sumber Mas Denpasar tanggung jawab pekerjaan diserahkan sepenuhnya kepada karyawan dan pemimpin tidak memberikan pengawasan yang ketat.

Kemajuan, pengembangan merupakan salah satu faktor motivator bagi bawahan. Pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Bila ini sudah dilakukan selanjutnya pemimpin memberi rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan, untuk menaikkan pangkatnya, dikirim mengikuti pendidikan dan pelatihan lanjutan. Sehingga memungkinkan karyawannya untuk maju dalam pekerjaannya. Di CV. Sumber Mas Denpasar pemimpin tidak memberikan pengembangan maupun pelatihan lanjutan untuk menaikkan pangkat karyawan.

Selain dua faktor tersebut kompensasi juga menjadi factor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai (Suherman, 2021). Sastrohadiwiryono dalam Sinambela (2018:218) 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”(Chalisti, 2022). Karena itu semestinya pemberian kompensasi perlu mendapat perhatian khusus dari instansi agar kinerja pegawai diharapkan akan terus meningkat (Sari, et al., 2020). Aspek pemberian kompensasi bagaikan salah satu motif untuk karyawan dalam berusaha. Kompensasi yang diberikan untuk karyawan sebagai kewajiban perusahaan memenuhi tepat waktu, adil serta bersumber pada hasil kerja. Hingga dari itu, kompensasi tidak cuma mempengaruhi buat kelangsungan hidup suatu perusahaan, akan tetapi kompensasi dapat memberikan sebuah motivasi atau tujuan bagi karyawan untuk ikut serta dalam meningkatkan kemampuan individu masing-masing (Wandi, et al., 2022).

Menurut (Sinambela, 2017: 22) dalam (Khaq, *et al.*, 2022) berdasarkan bentuknya pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan ada 2, yakni kompensasi finansial dan non finansial. Menurut Bangun dalam (Rizal dan Handayani, 2021: 57), kompensasi dalam bentuk gaji yang diberikan perusahaan pada pekerja dengan cara langsung atau tak langsung (tunjangan) sebagai balas jasa terhadap pekerjaan yang dikerjakan pekerja merupakan definisi kompensasi finansial. Dalam penelitian ini menggunakan kompensasi finansial. (Adiyanti, dan Nugraha, 2023) Pemberian kompensasi finansial yang layak merupakan hal penting bagi pegawai, selain untuk memenuhi kebutuhan hidup

pemberian kompensasi finansial merupakan suatu penghargaan perusahaan terhadap potensi kerja mereka yang dapat berpengaruh terhadap perilaku-perilaku pegawai dalam bekerja. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa pemberian kompensasi finansial tidak hanya menguntungkan pegawai saja, tetapi juga perusahaan yang akan mendapatkan pegawai yang loyal terhadap perusahaan. Pemberian kompensasi finansial yang bijak berpengaruh terhadap kedua belah pihak bagi pegawai maupun perusahaan, oleh karena itu kebijaksanaan tersebut diharapkan dapat memuaskan kedua belah pihak.

Kompensasi finansial sangat berpengaruh di dalam kinerja karyawan karna dengan pemberian kompensasi finansial yang tidak seimbang atau tidak cukup bisa memberikan pengaruh yang tidak bagus pada kinerja karyawan dan jika sebaliknya dengan pemberian kompensasi finansial yang cukup dan adil bisa meningkatkan kinerja karyawan. Jika melihat dari hasil Survey awal yang telah dilaksanakan dengan cara melakukan mewawancara kepada beberapa karyawan bagian produksi menunjukkan bahwa perusahaan kurang memuaskan dalam memberikan kompensasi finansial kepada karyawan seperti halnya pemberian gaji yang belum mencukupi kebutuhan karyawan, memberikan insentif yang tidak pasti atau tidak sesuai harapan karyawan. Sehingga hal tersebut bisa berdampak pada kinerja karyawan yang di mana karyawan cenderung bekerja asal-asalan dalam mengerjakan tugasnya, dan hasil dari pekerjaan yang kurang maksimal menandakan rendahnya kualitas kinerja karyawan. Dengan demikian kompensasi finansial menjadi hal yang sangat penting dan perlu di perhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan (Prayogo, 2023)

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi Finansial. Menurut (Sutrisno, 2017) dalam (Prayogo, 2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi tersebut di antaranya adalah sebagai berikut, tingkat biaya hidup, tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain, tingkat kemampuan perusahaan, jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab, peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Maryani, et al., 2020) menyatakan kompensasi finansial memiliki pengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, Begitu juga pada penelitian (Wandi, et al., 2022) kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara pada penelitian (Aliyya, et al., 2022) menyatakan kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Afandi 2018) indikator-indikator kompensasi finansial diantaranya, upah atau gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Penerapan kompensasi finansial di CV. Sumber Mas Denpasar yang pertama dari pemberian gaji atau upah, gaji atau upah yang diberikan setiap satu bulan sekali. Pemberian insentif, perusahaan memberikan insentif setiap satu tahun sekali yaitu pada saat akhir tahun. Tunjangan, perusahaan memberikan tunjangan berupa jaminan kesehatan kepada karyawan. Yang terakhir yaitu fasilitas, perusahaan memberikan fasilitas berupa alat-alat perlengkapan kerja.

Berdasarkan dasar fenomena di atas, peneliti tertarik untuk melakukan suatu kajian ilmiah dalam sebuah penelitian yang mengarah kepada “Pengaruh Gaya

Kepemimpinan, Motivasi Instrinsik Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Sumber Mas Denpasar.

1.2 Pokok Permasalahan

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- 1) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Sumber Mas Denpasar?
- 2) Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Sumber Mas Denpasar?
- 3) Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Sumber Mas Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penilitan yang akan dilakukan adalah:

- 1) Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di CV. Sumber Mas Denpasar.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh motivasi instrinsik terhadap kinerja karyawan di CV. Sumber Mas Denpasar.
- 3) Untuk menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan di CV. Sumber Mas Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dijabarkan menjadi manfaat teoritis dan praktis, berikut uraiannya.

1) Manfaat Praktis

- a) Bagi Peneliti Sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan kinerja pegawai.
- b) Bagi Perusahaan Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai produktivitas kerja perusahaan pada CV. Sumber Mas Denpasar.
- c) Bagi Pihak Lain Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.

2) Manfaat Teoritis

- a) Bagi Dunia Pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun referensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.

- b) Bagi Instansi Terkait

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan suatu organisasi atau perusahaan dalam mengambil kebijakan kinerja karyawan,, motivasi, dan kompensasi pada perusahaan atau organisasi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Grand Theory

Penelitian ini menggunakan goal-setting theory yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (grand theory). Goal-Setting Theory merupakan salah satu bentuk teori motivasi. Goal-Setting Theory menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Goal-Setting Theory mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan. Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kerjanya (Rini Purnamasari 2019).

2.1.2 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Sebagaimana dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2017) bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Tannady (2017:154) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan atau suatu departemen atau suatu organisasi dalam melaksanakan tugas dan targetnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam suatu periode penilaian tertentu. Demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan (organisasi) setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya dengan cara mewujudkan kepuasan kerja di antaranya melalui gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang sesuai dengan harapan karyawannya (Isvandiari, 2018).

Kinerja karyawan menjadi perkembangan yang dapat diraih seseorang atau sekumpulan orang-orang dalam organisasi dalam bentuk wewenang dan tanggung jawab masing-masing dengan tujuan organisasi yang ingin dicapai oleh suatu instansi pemerintahan maupun perusahaan, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu (Widjaja dan Ginanjar, 2022). Menurut (Pradana, 2023) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai pada saat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang dipercayakan kepadanya. Beberapa pandangan di atas dapat menunjukkan bahwa kinerja pegawai mempunyai hubungan yang sangat erat dengan kinerja organisasi, dan terwujudnya tujuan organisasi tidak terlepas dari sumber daya yang

dimiliki organisasi. Sumber daya tersebut digerakkan atau dioperasikan oleh pegawai, dan pegawai berperan aktif dalam usahanya, untuk mencapai tujuan organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah penilaian atas hasil kerja seseorang. Basri dan Rivai mengungkapkan beberapa manfaat yang dapat diperoleh dalam penilaian kinerja antara lain untuk perbaikan hasil kerja karyawan, baik secara kualitas maupun kuantitas, memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu karyawan dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktivitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan memperbaiki hubungan antar personal karyawan dalam aktifitas kerja dalam organisasi.

Menurut (Sulastri, et al., 2017), kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja. Kinerja merupakan deskripsi sejauh mana keberhasilan ataupun kegagalan organisasi dalam melakukan operasinya untuk menggapai sasaran, tujuan, visi, serta misi organisasi. Tidak hanya itu, kinerja pula berarti mutu serta kuantitas kerja ataupun kelompok orang untuk menggapai tujuan tertentu. Kinerja karyawan merupakan sifat karyawan yang dinilai dari segi kemampuan kerja, keterampilan, kemampuan bekerja, kesopanan dan hasil kerja yang dicapai pegawai secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Performance (kinerja) adalah hasil kerja yang dapat dilihat atau tampak dari hasil kerja seorang pegawai. Dengan demikian, kinerja pegawai diukur dengan hasil kerja, hasil tugas, hasil kegiatan selama periode waktu tertentu (Pioni, et al 2023). (Mangkunegara, 2017) Mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Wibowo, 2017) dalam (Taha dan Jabid, 2022) berpendapat bahwa kinerja berasal dari pengertian performance, terdapat pula yang membagikan penafsiran performance selaku hasil kerja ataupun prestasi kerja, tetapi sesungguhnya kinerja memiliki arti yang lebih luas, bukan cuma hasil kerja, namun tercantum bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Dikutip dari (Ismantara dan Pranatasari, 2019), Kinerja memiliki kepanjangan kinetika energi kerja yang berarti prestasi kerja ataupun performance dalam bahasa Inggris (Hamali, 2018:98). Kinerja karyawan adalah usaha yang dilakukan oleh para karyawan dalam upaya membereskan pekerjaan dan tugas yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja.

Menurut (Putri, dan Ratnasari, 2019) kinerja karyawan merupakan penampilan kerja secara kualitas dan kuantitas yang dipakai oleh pegawai, baik secara individu maupun kelompok dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tugas dan fungsi yang dibagikan sesuai dengan organisasi dan tata kerja yang terdapat dalam institusi atau organisasi yang diikutinya. Sedangkan, (Siregar, 2022) menuliskan bahwa Kinerja merupakan tentang pelaksanaan pekerjaan serta hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Mengelola kinerja hendaknya dicoba secara kolaboratif serta kooperatif antara pegawai dan pemimpin organisasi, dan lewat uraian dan penjelasan kinerja dalam sesuatu kerangka kerja atas tujuan-tujuan terencana, standar, serta kompetensi yang disetujui bersama. Kinerja karyawan diukur bersumber pada standar ataupun kriteria yang sudah diresmikan oleh perusahaan.

1) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Zulkifli, 2022) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

a) Kompetensi/Kemampuan

Kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar dan sesuai dengan yang ditetapkan.

b) Pengetahuan

Kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar dan sesuai dengan yang ditetapkan. Pengetahuan maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang bagus.

c) Rancangan Kerja

Rancangan pekerjaan akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya.

d) Kepribadian

Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lain. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

e) Motivasi kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan).

f) **Kepemimpinan**

Adalah perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

g) **Gaya kepemimpinan**

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.

2) **Indikator Kinerja**

Menurut (Pradana, 2023) ada beberapa indikator kinerja diantaranya :

a) **Pemahaman tanggung jawab utama**

Ketika bawahan melakukan tugas pokok dan fungsinya, mereka harus terlebih dahulu memahami tugas pokok dan fungsinya masing-masing, dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan pembagian tanggung jawab.

b) **Inovasi**

Memiliki inovasi positif, melaporkan kepada atasan, dan mendiskusikan pekerjaan dengan rekan kerja.

c) **Kecepatan kerja**

Saat melakukan tugas, kecepatan kerja harus diperhatikan sesuai dengan metode kerja yang ada.

d) Keakuratan kerja

Bukan hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas, pegawai juga harus disiplin serta teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang.

e) Kerjasama

Kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja lainya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.

2.1.2 Gaya Kepemimpinan

1) Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah faktor penting dalam sebuah organisasi/instansi sebagaimana dalam Hutahean (2021:2) dikatakan bahwa Kepemimpinan adalah sebuah kemampuan atau kekuatan didalam diri seseorang untuk untuk memimpin dan mempengaruhi orang lain dalam hal bekerja, dimana tujuannya adalah untuk mencapai target (goal) yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Napitupulu R, (2019:2) Kepemimpinan berasal dari kata pimpin, mempunyai awalan pe dan akhiran an yang menunjukkan sifat yang dimiliki oleh pemimpin itu. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku orang lain, oleh karena itu seorang pemimpin harus mampu menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola para anggotanya serta mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam bentuk pencapaian tujuan.

Menurut (Panjaitan, 2017) gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya.

Menurut Rivai dalam (Ginting, 2018) menyatakan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang sudah digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat dikatakan pula bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Sedangkan menurut (Pusparini, 2018) Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Sementara itu menurut Sutarto dalam (Tyas dan Sutrisno, 2016), pendekatan perilaku berlandaskan pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak seorang pemimpin yang bersangkutan. Gaya bersikap dan bertindak akan tampak dari: cara memberi perintah, cara memberikan tugas, cara berkomunikasi, cara membuat keputusan, cara mendorong semangat bawahan, cara memberikan bimbingan, cara menegakan disiplin, cara mengawasi pekerjaan bawahan, cara meminta laporan dari bawahan, cara memimpin rapat, cara menegur kesalahan bawahan, dan lain-lain. Menurut Thoha, Miftah dalam (Kabir, 2016) Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Menurut (Erlangga, 2017) bahwa “Gaya Kepemimpinan seseorang adalah identik dengan tipe kepemimpinan orang yang bersangkutan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian tersendiri yang unik dan khas, hingga tingkah laku dan gaya yang membedakan dirinya dengan orang lain”. Berdasarkan dari penjelasan mengenai

definisi gaya kepemimpinan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan setiap orang pemimpin mempunyai karakter, tingkah laku dan watak kepribadian tersendiri yang membedakan dengan orang lain. Pemimpin yang efektif dapat mempengaruhi bawahan agar dapat mencapai tujuan organisasi.

2) Indikator Gaya Kepemimpinan.

Menurut Kartono dalam (Bakhtiar, 2023), gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

a) Kemampuan Mengambil Keputusan.

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

b) Kemampuan Memotivasi.

Kemampuan Memotivasi adalah Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

c) Kemampuan Komunikasi.

Kemampuan Komunikasi Adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

d) Kemampuan Mengendalikan Bawahan.

Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

e) Tanggung Jawab.

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

f) Kemampuan Mengendalikan Emosional.

Kemampuan Mengendalikan Emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

2.1.3 Motivasi Instrinsik

1) Pengertian Motivasi Intrinsik

Pengertian Motivasi berasal dari kata lain “Movere” yang berarti “Dorongan atau Daya penggerak”. Sehingga motivasi diartikan sebagai dorongan atau daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan. Motivasi baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang

karyawan akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak termotivasi untuk melakukan pekerjaannya maka hasilnya akan menurunkan kinerja dari karyawan itu sendiri (Pradana, 2023).

Menurut Handoko dalam jurnal (Jannah dan Endratno, 2017), motivasi terbagi dua bagian yaitu motivasi intrinsik & motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah suatu keinginan paling dasar yang berasal dari dalam batin seseorang untuk melakukan suatu tindakan guna menggapai tujuan yang sudah ditentukan (Puspitasari, 2019). Sedangkan motivasi ekstrinsik merupakan motif-motif yang akan aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar. Dengan adanya motivasi instrinsik akan memunculkan motif dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu tanpa perlu rangsangan dari luar (Kurniawan *et al.*, 2023).

Motivasi instrinsik pun diyakini lebih kuat dari motivasi ekstrinsik, sehingga pimpinan dituntut untuk dapat menumbuhkan dan mengembangkan minat pegawai terhadap tugas pokok dan fungsi organisasi (Husain *et al.*, 2021). Karyawan akan termotivasi, jika merasa hasil kerjanya (kinerja) mengarah pada pencapaian tujuan serta imbalan yang diterima memuaskan kebutuhan mereka (Meithiana, 2017). Karyawan yang termotivasi adalah karyawan yang sangat mengerti tujuan tindakannya dan yakin dapat mencapai tujuan tersebut. Karyawan akan termotivasi dengan sendirinya selama karyawan menuju pada tujuan yang ingin dicapai. Motivasi bentuk inilah yang paling baik (Pianda, 2018).

Motivasi yang paling kuat adalah motivasi intrinsik karena tertanam langsung di dalam diri karyawan. Melalui motivasi intrinsic membuat karyawan sadar akan tanggung jawab dan pekerjaannya yang lebih baik dan terdorong untuk

semangat. Salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi intrinsik. Dalam penelitiannya, (Waruwu, 2017). membuktikan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Krisnandy dan Nopitasari, 2018), semakin kuat motivasi intrinsik di dalam diri karyawan, maka semakin kuat keinginan karyawan tersebut untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik, sehingga semakin terdorong perilaku karyawan tersebut untuk diarahkan sesuai dengan standar kinerja dan tujuan perusahaan.

Menurut Anam (2018) motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti. (Pandoyo *et al.*, 2019) Karyawan yang memiliki motivasi intrinsik akan sadar terhadap tanggung jawab dan pekerjaannya lebih baik dari pada karyawan yang memiliki motivasi ekstrinsik. Hal itu disebabkan karena motivasi intrinsik murni berasal dari dalam diri seseorang sehingga akan berpengaruh terhadap kualitas kerjanya. Kesadaran bekerja untuk dapat memenuhi hidup akan menciptakan kualitas kinerja yang baik, sedangkan seseorang yang bekerja karena orang lain akan menghasilkan kinerja yang tidak stabil karena dia bekerja untuk orang lain, bukan bagi dirinya.

Motivasi intrinsik ini lah yang membuat pegawai menyadari tanggung jawabnya, terdorong oleh semangat untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik. Motivasi intrinsik bisa berpengaruh signifikan & bisa pula tidak berpengaruh signifikan antara variabel motivasi intrinsik terhadap variabel produktivitas kinerja pegawai. Pegawai yang mempunyai motivasi yang besar lagi tinggi dalam

organisasi bisa menumbuhkembangkan produktivitas kinerja buat mencapai tujuan organisasi. (Rahmat, *et al* 2023)

Selain itu pentingnya Motivasi Intrinsik pada sebuah organisasi juga menjadi pengaruh besar untuk seorang melakukan sesuatu tanpa paksaan atau tanpa dorongan dari siapapun. Dan juga tidak perlu kesadaran tinggi untuk motif-motif menjadi aktif. Sehingga jika seorang pemimpin atau seorang karyawan yang memiliki Motivasi Intrinsik terhadap dirinya sendiri maka di dalam organisasi tersebut organisasi atau karyawan tersebut akan lebih dapat penghargaan melalui hal-hal yang dapat diinginkan semua orang. Menurut (Ahmad, *et al.*, 2020) menyatakan bahwa motivasi merupakan keinginan, hasrat, kemahuan dan pendorong untuk atlet memenuhi prestasi yang pernah dicapainya sendiri atau prestasi yang dicapai oleh atlet lain. Motivasi boleh dibagi menjadi dua kategori utama yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik

Menurut Sardiman dalam (Ena dan Djami, 2021) mengemukakan bahwa motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya sehingga tidak perlu ransangan dari luar, karena dari dalam diri individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Motivasi ekstrinsik, merupakan daya dorong yang datang dari luar diri seseorang seperti supervisi, gaji, lingkungan kerja dan status. Motivasi mengacu pada sebab munculnya sebuah perilaku motivasi ekstrinsik diartikan sebagai dorongan yang berasal dari luar untuk melakukan atau tidak melakukan suatu pekerjaan.

1) Indikator Motivasi Intrinsik

Motivasi Intrinsik Menurut (Ena dan Djami, 2021) motivasi intrinsik adalah keinginan bertindak yang disebabkan faktor pendorong dari dalam diri (internal) individu. Individu yang digerakkan oleh motivasi intrinsik, baru akan puas jika kegiatan yang dilakukan telah mencapai hasil yang terlibat dalam kegiatan itu. Keinginan bertindak yang disebabkan faktor pendorong dari dalam diri (internal) individu hal ini di sebut dengan motivasi intrinsik. Adapun menurut Darajat dalam (Utami, 2021) menyebutkan indikator-indikator untuk mengukur motivasi intrinsik yaitu:

a) *Achievement* (Pencapaian)

Keberhasilan seorang pegawai dapat dilihat dari pencapaian prestasinya. Agar seorang karyawan dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka seorang pemimpin harus memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mendapatkan prestasi kerja dan kinerja yang tinggi.

b) *Recognition* (Pengakuan)

Sebagai lanjutan dari pencapaian prestasi yang telah dilakukan karyawan, maka seorang pemimpin harus memberikan pernyataan pengakuan terhadap pencapaian prestasi karyawannya tersebut.

c) *The Work It Self* (Pekerjaan Itu Sendiri)

Besar kecilnya tantangan yang dirasakan oleh karyawan dari pekerjaannya sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Sejauh mana karyawan memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik, memberikan kesempatan belajar dan peluang untuk menerima tanggung jawab.

d) *Responsibility* (Tanggung Jawab)

Agar tanggung jawab benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pimpinan harus menghindari supervise yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Diterapkannya prinsip partisipasi membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya.

e) *Advancement* (Kemajuan)

Pengembangan merupakan salah satu faktor motivator bagi bawahan. Pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Bila ini sudah dilakukan selanjutnya pemimpin memberi rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan, untuk menaikkan pangkatnya, dikirim mengikuti pendidikan dan pelatihan lanjutan. Sehingga memungkinkan karyawannya untuk maju dalam pekerjaannya

1.1.5 Kompensasi Finansial

1) Pengertian Kompensasi Finansial

Kompensasi yang baik akan menciptakan kepuasan dan motivasi kerja yang lebih baik pula, sehingga produktivitas kerja pegawai meningkat dan produktivitas dalam bekerja pun juga dapat meningkat. Kompensasi merupakan sistem penghargaan yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawai dalam rangka meningkatkan kinerjanya (Gah dan Syam, 2022). (Sinambela 2018:218) dalam (Dwianto, *et al.*, 2019) menyatakan bahwa: “Kompensasi adalah Imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Sedangkan menurut

(Fauziah, *et al.*, 2016) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

(Subianto, 2016) berpendapat bahwa kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, financial maupun nonfinancial yang adil kepada karyawan atas kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun bentuk kompensasi financial adalah upah dan gaji, insentif, tunjangan, fasilitas. Sedangkan untuk kompensasi nonfinancial diantaranya ialah pelatihan, wewenang, dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kinerja yang mendukung. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama dan memotivasi karyawan.

Kompensasi yang diberikan untuk karyawan sebagai kewajiban perusahaan memenuhi tepat waktu, adil serta bersumber pada hasil kerja . Hingga dari itu, kompensasi tidak cuma mempengaruhi buat kelangsungan hidup suatu perusahaan, akan tetapi kompensasi dapat memberikan sebuah motivasi atau tujuan bagi karyawan untuk ikut serta dalam meningkatkan kemampuan individu masing-masing (Ardiana *et al.*, 2018).

Sinambela (2017: 22) berdasarkan bentuknya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap pekerja mencakup 2 jenis, yakni kompensasi financial dan non financial. Kompensasi financial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan. Kompensasi financial terdiri atas dua bagian yaitu

kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. (Rizal *et al.*,2021). Kompensasi finansial dapat memberikan pengaruh yang paling penting dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sistem kompensasi akan memberikan dua tujuan paling penting yaitu mendorong karyawan untuk merasa memiliki dalam organisasi dan mendorong untuk berprestasi yang lebih tinggi lagi.

Menurut (Sinaga, et a., 2023), Kompensasi finansial adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balas jasa atau kontribusi jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Menurut (Prayogo, 2023) kompensasi finansial adalah jumlah paket yang di tawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Yang artinya kompensasi finansial di perusahaan merupakan paket atau pilihan upah atau gaji bagi setiap pegawai untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Menurut Mangkunegara (2017) kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan. Kompensasi non finansial terdiri atas karena karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif. Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atau jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya (Wilson Bangun dalam Indawati, 2017:5). Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi menurut (Sutrisno dalam Hamali 2018:85)

sebagai berikut, tingkat biaya hidup, tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain, tingkat kemampuan perusahaan, jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab, peraturan perundang-undangan yang berlaku.

1) Indikator Kompensasi Finansial

Menurut (Afandi, 2018), indikator-indikator kompensasi di antaranya yaitu :

a) Upah dan Gaji

Upah biasanya terkait dengan tingkat upah perjam. Gaji pada umumnya berlaku untuk tarif mingguan, bulanan, dan tahunan.

b) Insentif

ialah kompensasi yang di berikan selain gaji yang di berikan perusahaan.

c) Tunjangan

Tunjangan bisa berupa asuransi kesehatan jiwa, liburan yang di tanggung oleh perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya.

d) Fasilitas

Cotohnya adalah mobil, tempat parkir, hiburan. Fasilitas bisa mewakili sejumlah besarnya kompensasi, terutama untuk untuk eksekutif yang bergaji tinggi

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

- 1) Hema Fourtunela Br Sembiring & Patar Marbun (2021), Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN, metode penelitian kuantitatif (59 responden, menggunakan SPSS), hasil penelitian ini adalah gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan

terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara.

Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan:

- a) X1 sama menggunakan variabel Gaya Kepemimpinan
- b) Y1 sama menggunakan variabel Kinerja Karyawan
- c) Menggunakan Metode penelitian yang sama yaitu metode kuantitatif

Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan:

- a) Pada penelitian ini menggunakan dua variabel bebas sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan tiga variabel bebas
- b) X2 menggunakan variabel disiplin kerja sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan Motivasi Intrinsik
- c) Penelitian ini menggunakan 59 sampel sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan 40 sampel.

- 2) Inna Nisawati Mardiani, Yon Darwis Sepdiana (2021), Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, menggunakan metode penelitian kuantitatif (77 sampel, menggunakan SPSS), hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta budaya organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Asno Horie Indonesia.

Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan:

- a) X1 sama menggunakan variabel Gaya Kepemimpinan

- b) Y1 sama menggunakan variabel Kinerja Karyawan
- c) Menggunakan Metode penelitian yang sama yaitu metode kuantitatif

Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan:

- a) Pada penelitian ini menggunakan dua variabel bebas sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan tiga variabel bebas
- b) X2 menggunakan variable budaya organisasi sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan Motivasi Intrinsik
- c) Penelitian ini menggunakan 77 sampel sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan 40 sampel.

- 3) Erni Sukmawati, Sri Langgeng Ratnasari, Zulkifli (2020), Pengaruh Gaya kepemimpinan, Komunikasi, dan karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan, menggunakan metode kuantitatif (52 sampel, menggunakan SPSS), hasil penelitian ini adalah: gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pelatihan secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, etos kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, karakteristik individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta gaya kepemimpinan, komunikasi, pelatihan, etos kerja dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan:

- a) X1 sama menggunakan variabel Gaya Kepemimpinan

- b) Y sama menggunakan variabel Kinerja Karyawan
- c) Menggunakan metode penelitian yang sama yaitu metode kuantitatif

Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan:

- a) Pada penelitian ini X2 menggunakan variabel Komunikasi sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan X2 menggunakan variabel Motivasi Intrinsik.
 - b) X3 menggunakan variable Karakteristik Individu sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan Kompensasi Vinansial
 - c) Penelitian ini menggunakan 52 sampel sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan 40 sampel.
- 4) Riko Junaidi, Febsri Susanti (2019), Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat, menggunakan metode penelitian kuantitatif (26 responden, menggunakan SPSS), hasil penelitian dapat disimpulkan sebagian gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan:

- a) X1 sama menggunakan variabel Gaya Kepemimpinan
- b) Y sama menggunakan variabel Kinerja Karyawan
- c) Menggunakan metode penelitian yang sama yaitu metode kuantitatif

Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan:

- a) Pada penelitian ini X2 menggunakan variabel Budaya Organisasi sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan X2 menggunakan variabel Motivasi Intrinsik.
 - b) Pada penelitian ini menggunakan dua variabel bebas sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan tiga variabel bebas
 - c) Penelitian ini menggunakan 26 sampel sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan 40 sampel.
- 5) Fajari, Abdul Hakim (2021) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, menggunakan metode penelitian kuantitatif (44 orang, menggunakan SPSS versi 21), hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang diintervening oleh kepuasan kerja, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang diintervening oleh kepuasan kerja.
- Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan:
- a) X1 sama menggunakan variabel Gaya Kepemimpinan
 - b) Y sama menggunakan variabel Kinerja Karyawan
 - c) Menggunakan metode penelitian yang sama yaitu metode kuantitatif

Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan :

- a) Pada penelitian ini X2 menggunakan variabel Budaya Organisasi sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan X2 menggunakan variabel Motivasi Intrinsik.
 - b) Pada penelitian ini menggunakan dua variabel bebas sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan tiga variabel bebas
 - c) Penelitian ini menggunakan 44 sampel sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan 40 sampel.
- 6) Indra Suryadi, Sugito Efendi (2019), Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja dan Biaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Biro Kepegawaian di Badan Kepegawaian Negara (BKN) Jakarta, menggunakan metode penelitian kuantitatif (120 sampel, menggunakan SPSS), hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik, kepuasan kerja dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Kepegawaian di BKN Jakarta.

Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan :

- a) Sama menggunakan tiga variabel bebas
- b) Variabel terikat menggunakan variabel yang sama yaitu Kinerja Karyawan
- c) Menggunakan metode penelitian yang sama yaitu kuantitatif

Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan :

- a) Pada penelitian ini X1 menggunakan variabel Motivasi Intrinsik sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan X1 menggunakan variabel Gaya Kepemimpinan.

- b) Pada penelitian ini X2 menggunakan variabel kepuasan kerja sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan X2 menggunakan variabel Motivasi Intinsik
- c) Penelitian ini menggunakan 120 sampel sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan 40 sampel

7) Anak Agung Istri Agung Widiyanti, R. Tri Priyono Budi Santoso (2019), Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Kuta Bali, menggunakan metode penelitian kuantitatif (144 sampel, menggunakan SPSS 23), Hasil pengujian validitas menyatakan bahwa semua instrument berada di atas 0,3, dari hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan nilai Cronbach's Alpha yang berada di atas 0,60. Uji korelasi parsial masing-masing variabel memiliki pengaruh yang berbeda, di mana motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan rendah sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan kuat. Hasil analisis korelasi berganda menunjukkan bahwa ada korelasi positif dan sangat kuat secara simultan antara motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan :

- a) Sama menggunakan tiga variabel bebas
- b) Variabel terikat menggunakan variabel yang sama yaitu Kinerja Karyawan
- c) Menggunakan metode penelitian yang sama yaitu kuantitatif

Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan :

- a) Pada penelitian ini X1 menggunakan variabel Motivasi Intrinsik sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan X1 menggunakan variabel Gaya Kepemimpinan.
- b) Pada penelitian ini X2 menggunakan variabel Motivasi Ekstrinsik sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan X2 menggunakan variabel Motivasi Intinsik
- c) Penelitian ini menggunakan 144 sampel sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan 40 sampel
- 8) Stisip Yuppentek (2019), Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Genindo Prima Sakti Cabang Serang Banten Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, menggunakan metoe penelitian kuantitatif (96 sampel, menggunakan *Partial Least Squares-Struktural Equetion Modeling* (PLS-SEM) dengan Smart PLS 3.0), dari hasil analisis dapat diketahui bahwa variabel motivasi intrinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan :
- a) Sama-sama menggunakan kuisoner
- b) Variabel terikat menggunakan variabel yang sama yaitu Kinerja Keryawan
- c) Menggunakan metode penelitian yang sama yaitu kuantitatif
- Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan :
- a) Pada penelitian ini X1 menggunakan variabel Motivasi Intrinsik sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan X1 menggunakan variabel Gaya Kepemimpinan.

- b) Pada penelitian ini X2 menggunakan variabel Disiplin Kerja Karyawan sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan X2 menggunakan variabel Motivasi Intinsik
- c) Penelitian ini menggunakan 96 sampel sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan 40 sampel

9) Adelina, Safitri Susanto (2019), Pengaruh Motivasi Intrinsik Motivasi Ekstinsik, Kompetensi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Askrimdo Semarang, menggunakan metode penelitian kuantitatif (94 sampel, menggunakan SPSS), hasil penelitian, Motivasi Instrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan :

- a) Sama menggunakan tiga variabel bebas
- b) Variabel terikat menggunakan variabel yang sama yaitu Kinerja Keryawan
- c) Menggunakan metode penelitian yang sama yaitu kuantitatif

Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan :

- a) Pada penelitian ini X1 menggunakan variabel Motivasi Intrinsik sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan X1 menggunakan variabel Gaya Kepemimpinan.
- b) Pada penelitian ini X2 menggunakan variabel Motivasi Ekstrinsik sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan X2 menggunakan variabel Motivasi Intinsik

- c) Penelitian ini menggunakan 94 sampel sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan 40 sampel

10) Sukma Aini, Asmini, Maryana Laodi (2021), Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Liliraja, menggunakan metode kuantitatif (37 sampel, menggunakan analisis Regressi Berganda), hasil analisis data Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi instrinsik dengan kinerja pegawai kantor Kecamatan Liliraja Kabupaten Soppeng dan Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel komunikasi dengan kinerja pegawai kantor Kecamatan Liliraja Kabupaten Soppeng.

Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan :

- a) Sama-sama menggunakan kuisioner
- b) Variabel terikat menggunakan variabel yang sama yaitu Kinerja Karyawan
- c) Menggunakan metode penelitian yang sama yaitu kuantitatif

Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan :

- a) Pada penelitian ini X1 menggunakan variabel Motivasi Intrinsik sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan X1 menggunakan variabel Gaya Kepemimpinan.
- b) Pada penelitian ini X2 menggunakan variabel Komunikasi sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan X2 menggunakan variabel Motivasi Intinsik
- c) Penelitian ini menggunakan 37 sampel sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan 40 sampel

11) Ni Luh Karang Sri Maryani, Anak Agung Dwi Widyani, Ni Putu Ayu Sintya Saraswati (2020), Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Arta Sedana Retalindo Cabang Hardys malls Sanur, menggunakan metode kuantitatif (51 sampel, menggunakan teknik analisis Partial Least Square (PLS) untuk menjawab rumusan masalah dengan bantuan program SmartPLS 3), hasil penelitian menunjukkan bahwa: Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi, Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan, Kompensasi finansial memiliki pengaruh secara positif terhadap Kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan :

- a) Sama-sama menggunakan Variabel bebas Kompensasi Finansial
- b) Variabel terikat menggunakan variabel yang sama yaitu Kinerja Karyawan
- c) Menggunakan metode penelitian yang sama yaitu kuantitatif

Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan :

- a) Pada penelitian ini X_1 menggunakan variabel Kompensasi Finansial sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan X_1 menggunakan variabel Gaya Kepemimpinan.
- b) Pada penelitian ini hanya menggunakan satu variabel bebas sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan tiga variabel bebas.
- c) Penelitian ini menggunakan 51 sampel sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan 40 sampel

12) Ayudiah Paramita dan Wiwin, Agustian (2019) Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan pT. Jasa Raharja Putra Palembang, metode analisis data yang digunakan adalah Uji validitas dan uji reliabilitas (49 sampel, menggunakan SPSS). Hasil penelitian dapat disimpulkan secara simultan kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jasaraharja Putera Palembang.

Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan :

- a) Sama-sama menggunakan Variabel bebas Kompensasi Finansial
- b) Variabel terikat menggunakan variabel yang sama yaitu Kinerja Karyawan
- c) Menggunakan metode penelitian yang sama yaitu kuantitatif

Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan :

- a) Pada penelitian ini X_1 menggunakan variabel Kompensasi Finansial sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan X_1 menggunakan variabel Gaya Kepemimpinan.
- b) Pada penelitian ini hanya menggunakan dua variabel bebas sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan tiga variabel bebas.
- c) Penelitian ini menggunakan 49 sampel sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan 40 sampel

13) Anisyah Purba (2020) Pengaruh Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Perusahaan daerah Air Minum (PDAM) Tirtamarta Yogyakarta, Metode yang digunakan dalam penelitian ini metode

analisis regresi linier berganda. (34 sampel, menggunakan SPSS), hasil analisis data menunjukkan bahwa kompensasi finansial secara parsial (masing-masing) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan :

- a) Sama-sama menggunakan Variabel bebas Kompensasi Finansial
- b) Variabel terikat menggunakan variabel yang sama yaitu Kinerja Karyawan
- c) Menggunakan metode penelitian yang sama yaitu kuantitatif

Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan :

- a) Pada penelitian ini X1 menggunakan variabel Kompensasi Finansial sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan X1 menggunakan variabel Gaya Kepemimpinan.
- b) Pada penelitian ini hanya menggunakan dua variabel bebas sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan tiga variabel bebas.
- c) Penelitian ini menggunakan 34 sampel sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan 40 sampel.

- 14) Ni Luh Putu Elistya Dewi, Made Dian Putri Agustina, Milla Permata Sunny (2023) Pengaruh Kompensasi Finansial dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak Pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Badung, Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda (87 sampel, Menggunakan SPSS), berdasarkan hasil penelitian menunjukkan (1) Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (2) Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (3) Secara simultan kompensasi finansial dan etos

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kontrak pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan kabupaten Badung. Saran yang dapat diberikan agar instansi hendaknya lebih memperhatikan hak-hak pegawainya seperti pemberian gaji pokok sesuai dengan standar yang berlaku agar etos kerja dan kinerja dapat ditingkatkan oleh para pegawai kontrak.

Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan :

- a) Sama-sama menggunakan Variabel bebas Kompensasi Finansial
- b) Variabel terikat menggunakan variabel yang sama yaitu Kinerja Karyawan
- c) Menggunakan metode penelitian yang sama yaitu kuantitatif

Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan :

- a) Pada penelitian ini X_1 menggunakan variabel Kompensasi Finansial sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan X_1 menggunakan variabel Gaya Kepemimpinan.
- b) Pada penelitian ini hanya menggunakan dua variabel bebas sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan tiga variabel bebas.
- c) Penelitian ini menggunakan 87 sampel sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan 40 sampel

- 15) Valentino, Fernando (2023), Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap kinerja Karyawan CV. Anugerah Tiga Putri Mandiri, menggunakan metode kuantitatif (54 sampel, menggunakan SPSS), Berdasarkan hasil penelitian, Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Anugerah Tiga Putra Mandiri.

Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan :

- a) Sama-sama menggunakan Kompensasi Finansial pada variabel bebas
- b) Sama- sama menggunakan Kinerja Karyawan pada variabel terikat
- c) Menggunakan metode penelitian yang sama yaitu kuantitatif

Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan :

- a) Pada penelitian ini X_1 menggunakan variabel Kompensasi Finansial sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan X_1 menggunakan variabel Gaya Kepemimpinan.
- b) Pada penelitian ini hanya menggunakan dua variabel bebas sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan tiga variabel bebas.
- c) Penelitian ini menggunakan 54 sampel sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan 40 sampel

