

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Teori yang Terkait dengan Variabel Penelitian

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisah tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2016)

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, penginteragasian, pemeliharaan dan pemisah tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2016)

Berdasarkan pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia oleh Hasibuan dan Mangkunegara, Penulis menyimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan pengorganisasian, perencanaan, dan pengarahan didalam perusahaan agar mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan, MSDM mempunyai dua fungsi menurut Sunyoto (2013; 5). Kedua fungsi tersebut terdiri dari fungsi manajerial dan operasional. Berikut adalah penjelasannya :

a. Fungsi Manajerial

1) Perencanaan

Fungsi Perencanaan meliputi penentuan program sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan.

2) Pengorganisasian

Fungsi Perorganisasian adalah membentuk organisasi dengan merancang sususunan dan berbagai hubungan antara jabatan, personalia dan faktor-faktor fisik.

3) Pengarahan

Fungsi pengarahan adalah mengusahakan agar karyawan mau bekerja secara efektif melalui perintah motivasi

4) Pengendalian

Fungsi pengendalian adalah mengadakan pengamatan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana dan mengoreksinya jika terjadi penyimpangan atau jika perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.

b. Fungsi Operasional

1) Pengadaan

Fungsi pengadaan meliputi perencanaan sdm, perekrutan, seleksi, penempatan dan orientasi karyawan, perencanaan mutu dan jumlah karyawan.

2) Pengembangan

Fungsi pengembangan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan baik

3) Kompensasi

Fungsi kompensasi dapat diartikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balas jasa kerja mereka.

4) Integrasi

Fungsi pengintegrasian karyawan ini meliputi usaha-usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu karyawan, organisasi dan masyarakat. Usaha perlu memahami sikap dan perasaan karyawan.

5) Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan tidak hanya mengenai usaha mencegah kehilangan karyawan-karyawan tetapi dimaksud untuk memelihara sikap kerjasama dan kemampuan bekerja karyawan tersebut.

6) Pemutusan Hubungan Kerja

Fungsi pemutusan hubungan kerja yang terakhir adalah memutuskan hubungan kerja dan mengembalikannya kepada masyarakat, proses

pemutusan hubungan kerja yang utama adalah pensiun, pemberhentian dan pemecatan.

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Mengutip dari buku Bahan Ajar Manajemen SDM

1. Tujuan Organisasional ditujukan untuk mengenali keberadaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.
2. Tujuan Fungsional ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
3. Tujuan Sosial ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi.
4. Tujuan Personal ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya

2. Kompensasi Finansial

a. Pengertian Kompensasi

Pengertian Kompensasi menurut Flippo (2016:242) adalah suatu bentuk fungsi yang dirumuskan sebagai balas jasa yang layak dan memadai kepada personalia atas kontribusi mereka terhadap tujuan organisasi. Menurut Ivancevich (2012:6) mengemukakan kompensasi adalah fungsi Human Resource Management (HRM) yang berhubungan dengan setiap jenis reward yang diterima individu sebagai balasan atas pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Kompensasi finansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk gaji, bonus, upah, asuransi dan lain-lain yang dibayar oleh organisasi (Dessy, 2015)

b. Tujuan Kompensasi

Hasibuan, (2016) menyebutkan bahwa tujuan kompensasi adalah:

1. Ikatan kerjasama yaitu dengan pemberian kompensasi terjalinlah kerjasama formal antara majikan dengan karyawan,

2. Kepuasan kerja yaitu dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan–kebutuhan fisik, sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh

kepuasan kerja dan jabatannya,

3. Pengadaan efektif yaitu jika kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah,

4. Motivasi yaitu jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya,

5. Stabilitas karyawan yaitu dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn-over relatif kecil,

6. Disiplin yaitu dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik,

c. Jenis-jenis kompensasi

Kompensasi adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawan perusahaan dapat berkembang. (Arianty et al., 2016) menyebutkan jenis-jenis kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi finansial secara langsung (financial compensation directly) adalah kompensasi yang diterima karyawan dari perusahaan secara langsung, berupa bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran intensif (bonus, komisi, pembagian laba/keuntungan dan opsi saham) dan bayaran tertangguh (program tabungan dan anuitas pembelian saham)

2. Kompensasi finansial tidak langsung (indirect financial compensation) yaitu kompensasi yang diterima karyawan dari perusahaan secara tidak langsung, berupa program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja), bayaran diluar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil) dan fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir.

3. Kompensasi non finansial (non-finansial compensation) adalah kompensasi yang diterima karyawan dari perusahaan berupa pekerjaan dan lingkungan kerja.

d. Indikator Kompensasi Finansial

Menurut Umar (2007), indikator kompensasi finansial terbagi menjadi 5. yang terdiri dari :

1. Gaji

Menurut Andrew F. Sikula (2007:119) Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Insentif

Menurut Rivai (2009, p.384) Insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

3. Bonus

Menurut Mubarok (2017:103) Bonus merupakan insentif individual yang merupakan imbalan yang diberikan untuk usaha dan kinerja secara individu dalam bekerja.

4. Asuransi

Menurut Prof. Wiryono Prodjodikoro, S.H menyatakan bahwa Asuransi ialah sebuah persetujuan yang dimana pihak yang menjamin berjanji kepada pihak yang dijamin, untuk menerima sejumlah uang sebagai pengganti kerugian, yang mungkin diderita oleh yang dijamin, karena diakibatkan dari suatu peristiwa yang belum jelas.

5. Pemberian Fasilitas

Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan suatu usaha dan merupakan sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam melakukan atau memperlancar suatu kegiatan.

3. Motivasi Intrinsik

a. Pengertian Motivasi

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan

dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Sedangkan motivasi tersebut adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam angka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya (Sondang Siagian, 2003:138).

b. Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Siagian (2004) motivasi intrinsik bersumber dari dalam individu. Motivasi ini menghasilkan integritas dari tujuan-tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan individu dimana keduanya dapat terpuaskan. Sedangkan menurut Permana (2009) mengutip dari Nawawi memberikan pendapat bahwa motivasi Intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya pekerjaan yang dilaksanakan.

c. Indikator-Indikator Motivasi Intrinsik

Menurut Robbins (2006:208), motivasi intrinsik memiliki indikator-indikator sebagai berikut:

1. Prestasi

Menurut Mangkunegara (2013:67) : “Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Penghargaan

Menurut Satrohadiwiry (2010:17) yang mengatakan penghargaan merupakan imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

3. Tanggung jawab

Menurut Burhanudin (2000) tanggung jawab adalah kesanggupan untuk menetapkan sikap terhadap suatu perbuatan atau tugas yang diemban

dan kesanggupan untuk memikul resiko dari suatu perbuatan yang dilakukan.

4. Pengembangan diri

Menurut (Wahyuni, 2018) “Pengembangan diri karyawan adalah sebagai upaya meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan lama dan baru yang dibutuhkan untuk melakukan suatu pekerjaan baik untuk saat ini atau untuk masa mendatang”.

5. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan adalah suatu hubungan yang melibatkan dua pihak antara perusahaan dengan para pekerja/karyawan.

4. Kepemimpinan Visioner

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah hal utama dalam setiap pembahasan mengenai perkembangan suatu perusahaan, organisasi, bangsa dan negara. Dari tangan pemimpin itulah suatu perusahaan, organisasi, bangsa dan negara akan terlihat arah, dinamika dan kemajuan-kemajuan yang dihasilkannya karena pemimpin merupakan sosok yang memberikan instruksi kepada bawahan agar dapat mengerti atas apa yang harus dilakukan. Berikut ini merupakan definisi kepemimpinan yang dikemukakan oleh beberapa ahli : Darth dan Paulus dalam Gary Yukl (2015:3) menyatakan bahwa : “Kepemimpinan adalah proses untuk memahami apa yang dilakukan orang secara bersama-sama, sehingga mereka memahami dan mau melakukannya”. Menurut Sutikno (2014:16) mengungkapkan : “Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinya”.

b. Kepemimpinan visioner

Menurut Marno (2007:89), kemampuan pemimpin menciptakan visi dan menerjemahkannya pada kenyataan disebut visionary leadership. Visionary leadership merupakan sasaran yang menarik sehingga terjadi komitmen dan seluruh

personel untuk meraihnya. Pemimpin harus merumuskan visi sendiri dengan melibatkan orang atau tim untuk membantu merumuskannya. Visi dapat memuat sasaran kuantitatif misalnya target yang dinyatakan dengan prosentase, atau dapat menyatakan tahun pencapaian, dan dapat pula hanya menggambarkan kondisi di masa depan yang akan dicapai. Di pihak lain Goleman (2004:65) mengatakan bahwa kepemimpinan visioner merupakan pola kepemimpinan yang berusaha untuk menggerakkan orang-orang ke arah impian bersama dengan dampak iklim emosi paling positif dan paling tepat digunakan saat perubahan membutuhkan visi baru atau ketika dibutuhkan arah yang jelas. Berdasarkan semua pengertian yang telah dikemukakan para ahli diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan visioner adalah suatu tindakan yang dilakukan oleh pemimpin organisasi dengan orientasi untuk masa depan sehingga organisasi tersebut dapat berkembang dan menjadi lebih baik dari sebelumnya.

c, Indikator-Indikator Kepemimpinan Visioner

Indikator Kepemimpinan Visioner Menurut Taty dan Dedi Achmad (2009:143) terdiri dari:

1. Memikirkan masa depan perusahaan

Dalam hal ini, pemimpin harus mengarahkan karyawan agar memiliki kesadaran dalam bekerja, kejujuran dan kedisiplinan agar perusahaan dapat terus beroperasi dengan baik.

2. Menciptakan budaya dan perilaku organisasi yang maju dan antisipatif

Pemimpin dapat membina karyawan agar memiliki budaya dan perilaku kerja yang dapat berkembang dan antisipatif

5. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Widiaswari (2011) Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja itu sendiri (outcomes of work), karena hasil kerja memberikan keterkaitan yang kuat terhadap tujuan-tujuan strategik organisasi, kepuasan pelanggan dan kontribusi ekonomi. Kinerja karyawan merupakan suatu perbandingan hasil kerja yang berkualitas dengan standar yang telah ditetapkan untuk pencapaian pelaksanaan

tugas yang menjadi tanggung jawab seorang pegawai secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Kurniati et al, 2012).

Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa kinerja pegawai (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang maupun kelompok dalam upaya memenuhi tugas dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi (Wahyuni, 2012).

Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan hasil yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan dalam periode waktu tertentu.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Gibson dalam kutipan Saragih (2009) menyatakan bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang antar lain:

1. Faktor individu sebagai hal atau kapasitas yang melekat pada pribadi karyawan dan kualitas diri karyawan serta hal-hal yang melatarbelakangi karyawan sendiri. Beberapa sub faktor individu:

a. Kemampuan adalah kecakapan atau potensi seseorang individu untuk menguasai keahlian dalam melakukan atau mengerjakan beragam tugas dalam suatu pekerjaan atau suatu penilaian atas tindakan seseorang.

b. Keterampilan adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan akal, fikiran, ide dan kreatifitasnya dalam mengerjakan, mengubah, menyelesaikan ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.

c. Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

d. Demografi seseorang adalah ilmu yang mempelajari dinamika kependudukan, meliputi ukuran, struktur, dan distribusi penduduk, serta bagaimana jumlah penduduk berubah setiap waktu akibat kelahiran, kematian, migrasi, serta penuaan

2. Faktor psikologis merupakan ilmu mengadaptasikan jiwa atau target persentuhan dan penyatuan pribadi, penerimaan seseorang terhadap diri sendiri dan penerimaan orang lain terhadap dirinya, yang kesemuanya itu bermuara kepada perasaan bahagia dan kesenangan jiwa. Beberapa sub faktor psikologis: a. Persepsi adalah pengalaman tentang objek, peristiwa, atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan. Pesan dapat dikatakan sebagai pemberian makna pada stimuli indrawi (sensory stimuli).

b. Peran adalah serangkaian perilaku yang diharapkan pada seseorang sesuai dengan posisi sosial yang diberikan baik secara formal maupun secara informal. c. Sikap adalah afek/penilaian positif atau negatif terhadap suatu objek.

d. Kepribadian adalah keseluruhan sikap, perasaan, ekspresi, dan temperamen seseorang.

e. Motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu.

f. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima.

3. Faktor organisasi merupakan suatu kelompok orang yang memiliki tujuan yang sama dan pembagian kerja yang tetap. Beberapa sub faktor organisasi:

a. Struktur organisasi adalah susunan komponen-komponen (unit-unit kerja) dalam organisasi. Struktur organisasi menunjukkan adanya pembagian kerja dan menunjukkan bagaimana fungsi-fungsi atau kegiatan-kegiatan yang berbeda-beda tersebut diintegrasikan (koordinasi).

b. Desain pekerjaan adalah fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional.

c. Kepemimpinan yaitu kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok.

d. Sistem Penghargaan (reward system) adalah semua yang dihargai dan diinginkan sumber daya manusia yang mampu dan mau diberikan perusahaan sebagai ganti atas kontribusi yang diberikan sumber daya manusia tersebut.

c. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012: 233) indikator kinerja karyawan terdiri dari 4, yaitu:

1. Jumlah Pekerjaan

Dalam pekerjaannya, setiap karyawan memiliki batasannya dalam menerima tugas dan kewajiban.

2. Kualitas Pekerjaan

Menurut Lupiyoadi dan Hamdani (2011:162) mengemukakan pengertian kualitas kerja adalah kualitas kerja yang ditunjukkan pegawai dalam rangka memberikan kinerja yang terbaik bagi organisasi.

3. Ketepatan Waktu

Menurut Suwardjono (2011:170) merupakan Tersedianya informasi bagi pembuat keputusan pada saat dibutuhkan sebelum informasi tersebut kehilangan kemampuan untuk mempengaruhi sebuah keputusan.

4. Kehadiran

Kehadiran adalah suatu bentuk pendataan presensi atau kehadiran seseorang atau pegawai yang merupakan bagian pelaporan dari suatu institusi yang berisi data – data status kehadiran yang disusun dan diatur secara rapi dan mudah untuk dicari

B. Keterkaitan antar Variabel Penelitian

1. Hubungan Kompensasi Finansial dengan kinerja Pegawai

Kompensasi menurut Flippo (2016:242) adalah suatu bentuk fungsi yang dirumuskan sebagai balas jasa yang layak dan memadai kepada personalia atas kontribusi mereka terhadap tujuan organisasi Menurut Penelitian yang dilakukan oleh Angga Putra Samudra, Kusdi Rahardjo. M. Djudi Mukzam (2014)

mendapatkan hasil kompensasi finansial langsung mempunyai pengaruh yang paling kuat dibandingkan dengan variabel yang lainnya maka variabel Kompensasi finansial langsung mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Kinerja. Seperti yang dijelaskan oleh Afrida (2014), perusahaan memberikan kompensasi kepada pekerja merupakan salah satu cara bagi perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, moral dan kepuasan kerja pekerja.

2. Hubungan Motivasi Intrinsik dengan Kinerja Pegawai

Robert Heller (1998) dikutip Wibowo (2010 : 378) menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Menurut penelitian Kusumayanti et al (2020) terbukti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang disebabkan oleh pegawai mampu merasakan motivasi kerja yang baik dalam bekerja yaitu terdapat keadilan dalam pembagian gaji dan adanya sebuah penghargaan, dengan ini akan meningkatkan nilai – nilai positif dalam mendorong pegawai untuk bekerja lebih aktif, praktis, taktis, inovatif, dan kreatif.

3. Hubungan Gaya Kepemimpinan Visioner dengan Kinerja Karyawan

Menurut Sihol Situngkir (2005 : 156) dalam Dudung Juhana (2012) bahwa kepemimpinan visioner merupakan penajaman dari kepemimpinan transformasional yang lebih fokus pada penekanan arti pentingnya penetapan visi dalam mengantisipasi kemungkinan perubahan ke depan. Pemimpin visioner merupakan pemimpin yang memiliki target-target dan selalu berorientasi ke depan demi kemajuan dan berkembangnya perusahaan yang dimilikinya.

Temuan penelitian ini juga diperkuat dengan penelitian Elmi, Sugeng Rusmiwari, Roro Merry Chornelia W (2017) mengemukakan dalam penelitiannya bahwa ada pengaruh positif antara kepemimpinan visioner terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa semakin baik kepemimpinan visioner diterapkan oleh seorang pemimpin di instansi pemerintahan maka semakin baik pula kinerja pegawai yang ada di kantor tersebut.

C. Hasil Penelitian yang Sesuai sebagai Rujukan

Penelitian Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Penelitian terlebih dahulu berfungsi untuk mengetahui bagaimana metode penelitian dan hasil hasil penelitian yang dilakukan. Berikut ini penelitian yang telah dilakukan sebelumnya.

Tabel 2. 1
Hasil Penelitian yang Sesuai sebagai Rujukan

No	Nama Peneliti	Publikasi Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Miftachul Ulifah dan Mahfudiyanto	Jurnal Saintek 2021	Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Astra Infra Solution Mojokert	Dari hasil penelitian tersebut disimpulkan bahwa secara parsial motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Astra Infra Solution Mojokerto.
2	Ridho Ramadhan	Skripsi 2020	Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Komitmen Organsasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Btn	Dari hasil penelitian pengujian pada tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

3	Eric Inando	Skripsi 2021	Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Dari hasil penelitian tersebut terbukti bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
4	Kepi Kusumayanti, Sri Langgeng Ratna sari dan Lukmanul Hakim	Jurnal 2020	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam	Dari hasil penelitian tersebut terbukti bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam
5	Maida Maulidina N.A	Skripsi 2019	Analisis Penempatan, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Di Pt.Angkasa Pura Ii (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung	Dari hasil penelitian tersebut terbukti bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Pt

				Angkasa Pura II Bandara Husein Sastranegara Bandung
6	Winda Fransiska, Edi Harapan, Tahrin	Jurnal 2020	Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar	hasil penelitian memperlihatkan bahwa kepemimpinan visioner kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
7	Janadi Rammelsbergi Thamrin	Jurnal 2020	Pengaruh Kepemimpinan Visioner dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Pekot Cimahi	hasil penelitian ditemukan bahwa kepemimpinan visioner memberikan pengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai Pekot Cimahi.
8	S Riyadi	Jurnal 2011	Pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur	hasil penelitian ditemukan bahwa kompensasi finansial memberikan pengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai perusahaan manufaktur di Jawa Timur.

9	A Ariskha, MY Siregar	Jurnal 2020	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Jaya Beton Indonesia Cabang Medan	hasil penelitian ditemukan bahwa kompensasi finansial memberikan pengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan Pt. Jaya Beton Indonesia Cabang Medan
10	FH Maulana	Jurnal 2015	Pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Malang	hasil penelitian ditemukan bahwa motivasi intrinsik memberikan pengaruh positif dan signifikan pada Kinerja karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Malang
11	W Prahiawan, N Simbolon	Jurnal 2021	Pengaruh motivasi intrinsik dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Intimas Lestari Nusantara	Hasil penelitian ditemukan bahwa motivasi intrinsik memberikan pengaruh positif dan signifikan pada Kinerja karyawan pada PT Intimas Lestari Nusantara
12	FN Akbar	Jurnal 2020	Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap	Hasil penelitian ditemukan bahwa motivasi intrinsik

			Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara XII Surabaya	memberikan pengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara XII Surabaya
13	TH Suwarno	Jurnal 2018	Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ditemukan bahwa motivasi intrinsik memberikan pengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan.
14	Priansa	Jurnal 2015	Pengaruh Kepemimpinan Visioner Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Syariah Mandiri	Hasil penelitian ditemukan bahwa kepemimpinan visioner memberikan pengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Pegawai Bank Syariah Mandiri
15	SN Khalimah, AT Soegito	Jurnal 2018	Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak di Kecamatan	Hasil penelitian ditemukan bahwa kepemimpinan visioner memberikan pengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Guru Taman

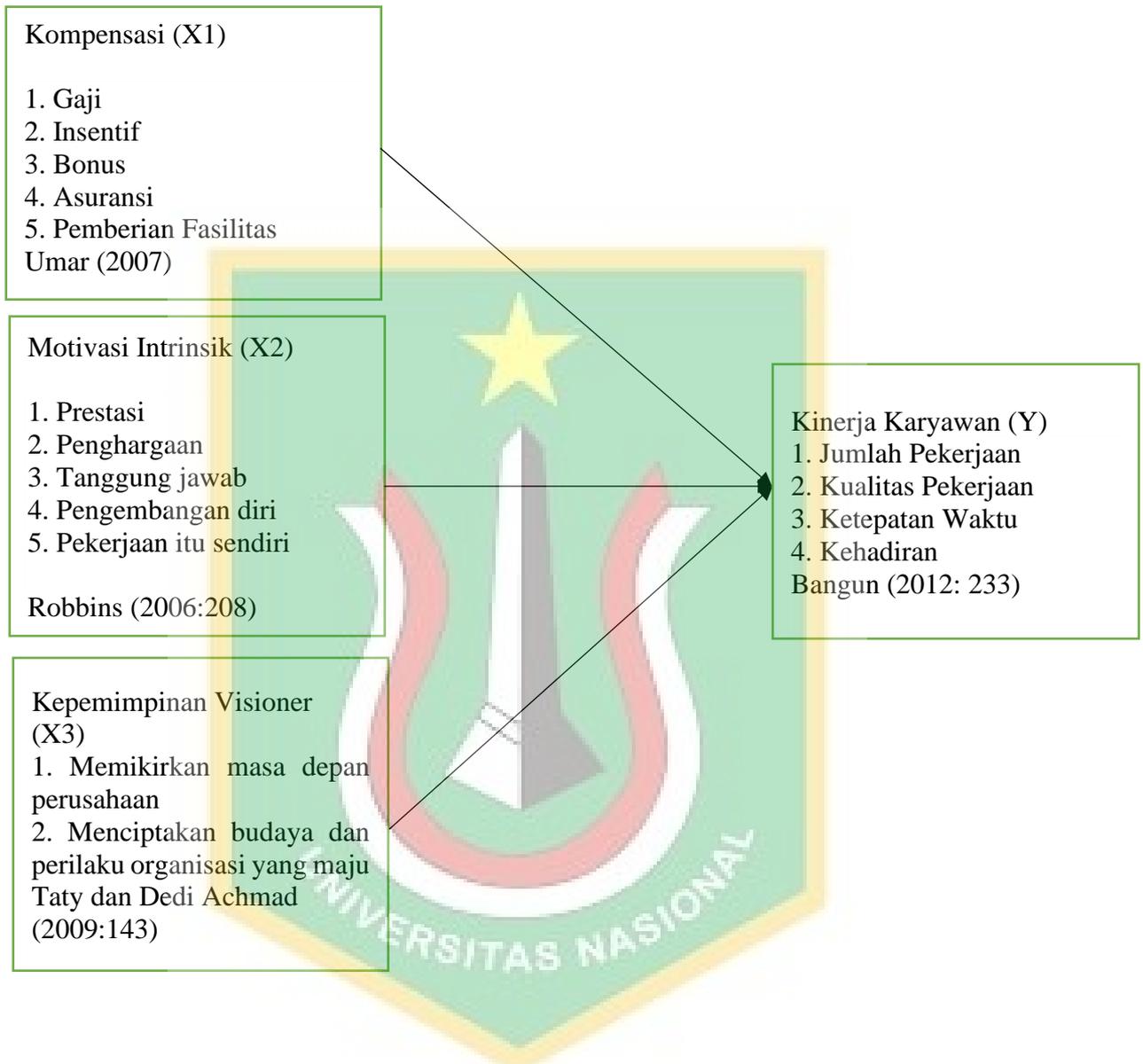
			Tembalang Kota Semarang	Kanak-Kanak di Kecamatan Tembalang Kota Semarang
16	SK Siswadi	Jurnal 2019	Pengaruh Kepemimpinan Visioner, Pemberdayaan Karyawan Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Kaya Rasa Food Bandung	Hasil penelitian ditemukan bahwa kepemimpinan visione memberikan pengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan Cv. Kaya Rasa Food Bandung
17	EA Pio, G Sendow	Jurnal 2019	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Visioner, Kompensasi Tidak Langsung Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara	Hasil penelitian ditemukan bahwa kepemimpinan visione memberikan pengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara

Sumber : Google Scholar

D. Kerangka Analisis

Kerangka analisis dibuat untuk melihat secara teoritis keterkaitan antara variabel yang akan di uji pada penelitian. Kerangka Analisis ini merupakan suatu argumentasi kita dalam merumuskan hipotesis. Dalam merumuskan suatu hipotesis, argumentasi kerangka analisis menggunakan logika deduktif (untuk

metode kuantitatif) dengan memakai pengetahuan ilmiah sebagai premis premis dasarnya. Kerangka analisis pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:



Gambar 2. 1
Kerangka Analisis

E. Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian merupakan dugaan awal atau kesimpulan sementara hubungan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen sebelum dilakukan penelitian dan harus dibuktikan melalui penelitian. Menurut Sugiyono (2016:64) menyatakan bahwa Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dimana dugaan tersebut diperkuat melalui teori atau jurnal yang mendasari dan hasil dari penelitian terdahulu. Hipotesis tersebut dapat dinotasikan sebagai berikut:

H1: Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Multina Inspindo Jakarta

H2: Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Multina Inspindo Jakarta

H3: Gaya kepemimpinan Visioner berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Multina Inspindo Jakarta

