

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

#### 2.1 Kajian Pustaka

Kajian Pustaka merupakan kerangka acuan yang disusun berdasarkan kajian berbagai aspek yang berhubungan dengan topik atau masalah yang akan diteliti. Pada kajian pustaka ini, akan dijelaskan mengenai teori-teori kajian ilmiah dari para ahli, mulai dari *grand theory* membahas teori manajemen dasar, *middle theory* membahas teori manajemen sumber daya manusia, dan *applied theory* membahas teori berkaitan dengan variabel yang akan diteliti. Teori yang dikemukakan disesuaikan dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini yaitu mengenai kompensasi, motivasi kerja, kecerdasan intelektual dan kinerja karyawan.

##### 2.1.1 Manajemen

Manajemen merupakan proses perencanaan pengorganisasian penggerakan dan pengawasan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

##### 2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen secara etimologi berasal dari bahasa Prancis *management* yang dikembangkan dari kata *to manage*, yang artinya mengatur atau mengelola. Kata *manage* ini sendiri berasal dari Itali *Maneggio* yang diadopsi dari bahasa Latin *managiare*, yang berasal dari kata *manus* yang artinya tangan.

Sedangkan dalam kamus besar bahasa Indonesia kata manajemen mempunyai pengertian sebagai penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran. Manajemen adalah gabungan ilmu dan seni yang merupakan sekumpulan proses tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pemimpinan serta pengendalian atas sumber-sumber daya organisasi yang tersedia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sehingga bermanfaat bagi manusia. Dikatakan ilmu karena manajemen bisa dipelajari dari praktek-praktek di lapangan baik berupa kasus-kasus yang berhasil maupun yang gagal sehingga didapatkan suatu teori yang menjelaskan suatu tindakan (causalitas sebab akibat). Sebagai ilmu yang dinamis maka manajemen juga berkembang dari masa ke masa yang mengarah ke perbaikan dan penajaman. Dikatakan sebagai suatu seni, karena dalam proses pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen ternyata terdapat perbedaan hasil antara penanganan satu orang dengan yang lain meskipun menggunakan teori yang sama. Berikut ini ada beberapa definisi manajemen yang dikemukakan oleh para ahli antara lain:

(Krisnandi et al., 2019) menyatakan bahwa manajemen sebagai suatu seni dan/atau proses merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengawasi berbagai sumber daya untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

(Syukri et al., 2020) Manajemen merupakan suatu seni dalam ilmu dan pengorganisasian seperti menyusun perencanaan, membangun organisasiannya, pergerakan, serta pengendalian atau pengawasan.

(Jannah & Mufidah, 2023) Manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan dan mengendalikan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien dengan menggunakan sumber daya organisasi.

(Gesi Burhanudin et al., 2019) Manajemen adalah sebuah proses untuk mengatur sesuatu yang dilakukan oleh sekelompok orang atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut dengan cara bekerja sama memanfaatkan sumber yang dimiliki.

(Afdhal et al., 2023) Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, dan pengembalian, dan pengambilan keputusan dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran organisasi. Manajemen melibatkan pengelolaan sumber daya organisasi termasuk sumber daya manusia, keuangan, teknologi, dan material, dengan tujuan mengoptimalkan kinerja organisasi.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu ilmu dan seni dalam menerapkan proses merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengawasi berbagai sumber daya organisasi termasuk sumber daya manusia, keuangan, teknologi, dan material yang dilakukan oleh sekelompok orang atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki.

### 2.1.1.2 Fungsi-fungsi Manajemen

Menurut (Endang et al., 2021) seorang manajer dalam menjalankan manajemen, berarti ia menjalankan fungsi-fungsi manajemen. 4 fungsi manajemen, yaitu: perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organization*), pengarahan (*actuating*) dan pengawasan (*controlling*). Fungsi manajemen diantaranya sebagai berikut:

#### 1. Perencanaan (*Planning*)

Semua tokoh manajemen, menetapkan perencanaan sebagai salah satu fungsi manajemen. Perencanaan menjadi Langkah awal bagi organisasi, karena dibutuhkan untuk menetapkan tujuan-tujuan organisasi. Melalui penetapan tujuan organisasi, selanjutnya dapat menetapkan Langkah-langkah berikutnya.

#### 2. Pengorganisasian (*Organization*)

Fungsi pengorganisasian secara garis besar merupakan kegiatan-kegiatan: penentuan orang-orang yang terlibat dalam organisasi. Menetapkan pembagian kerja, penempatan wewenang dan tanggung jawab, penempatan sumber daya-sumber daya yang dibutuhkan. Rung lingkup aktivitas fungsi pengorganisasian, berpedoman pada tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

#### 3. Pengarahan (*Actuating*)

Setelah ditetapkan orang-orang yang terlibat dalam organisasi dengan tugas dan tanggung jawabnya, selanjutnya peran manajer adalah

menggerakkan orang-orang dalam organisasi untuk bersedia bekerja sesuai yang telah ditetapkan. Fungsi pengarahan berbeda dengan fungsi lainnya, karena fungsi pengarahan lebih focus pada pengelolaan sumber daya manusia. Tugas utama dalam menjalankan fungsi ini, adalah menumbuhkan motivasi kerja anggota karyawan, sehingga bersedia bekerja dengan semangat dan kesenangan dalam bekerja tanpa merasa dipaksa oleh pimpinan.

#### 4. Pengawasan (*Controlling*)

Fungsi pengawasan merupakan proses evaluasi yang dilakukan pimpinan terhadap hasil kerja organisasi. Pengawasan dimaksudkan untuk meminimalkan terjadinya penyimpangan-penyimpangan terhadap apa yang telah ditetapkan fungsi-fungsi manajemen sebelumnya. Fungsi-fungsi manajemen melekat pada pelaksanaan kegiatan manajer, oleh karena itu dengan memahami fungsi-fungsi manajemen, diharapkan memahami juga konsep manajemen. Fungsi-fungsi manajemen dilaksanakan disetiap organisasi dan disetiap tingkatan manajemen. Ruang lingkup pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen disetiap tingkatan manajemen akan berbeda-beda, disesuaikan dengan konsentrasi pekerjaan masing-masing tingkatan.

##### **2.1.1.3 Unsur-unsur Manajemen**

Menurut (Aditama Roni Angger, 2020) terdapat unsur-unsur dalam manajemen, yaitu yang dikenal dengan 6M adalah:

### 1. *Man* (Manusia)

Dalam manajemen, faktor manusia adalah yang paling menentukan. Manusia yang membuat tujuan dan manusia pula yang melakukan proses untuk mencapai tujuan. Tanpa ada manusia tidak ada proses kerja.

### 2. *Money* (Uang)

Uang merupakan salah satu unsur yang tidak dapat diabaikan. Uang merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai. Besar-kecilnya hasil kegiatan dapat diukur dari jumlah uang yang beredar (cash flow) dalam perusahaan. Oleh karena itu, uang merupakan alat (tools) yang penting untuk mencapai tujuan, karena segala sesuatu harus diperhitungkan secara rasional. Hal ini akan berhubungan dengan berapa uang yang harus disediakan untuk membiayai gaji tenaga kerja, kebutuhan material atau bahan baku, pembelian dan perawatan peralatan yang dibutuhkan yang kesemuanya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

### 3. *Materials* (Bahan-bahan)

Material terdiri dari bahan setengah jadi (raw material) dan bahan jadi. Dalam dunia usaha untuk mencapai hasil yang lebih baik, selain manusia yang ahli dalam bidangnya, juga harus dapat menggunakan material/bahan baku sebagai salah satu sarana. Sebab material dan manusia tidak dapat dipisahkan. Tanpa material tidak akan tercapai hasil

yang dikehendaki. Penentu jumlah material juga menentukan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam aktivitas operasionalnya.

#### 4. *Mechine* (mesin)

dalam kegiatan perusahaan, mesin sangat diperlukan. Penggunaan mesin akan membawa kemudahan atau menghasilkan keuntungan yang lebih besar, serta menciptakan efisiensi kerja. Produktivitas akan semakin tinggi dengan kehadiran teknologi canggih sebagai pengganti dari tenaga manusia yang terbatas dan memiliki biaya relative besar.

#### 5. *Methods* (metode)

Dalam pelaksanaan kerja, diperlukan metode-metode kerja atau sistem-sistem kerja. Suatu tata cara kerja yang baik akan memperlancar jalannya pekerjaan. Sebuah metode atau sistem kerja akan sangat dibutuhkan dalam menjalankan seluruh aktivitas operasional perusahaan. Metode atau sistem ini bertindak sebagai pemandu sikap dan tingkah laku, serta tata cara dalam proses pekerjaan, sehingga diharapkan dalam pelaksanaannya sesuai dengan alur dan ketentuan yang berlaku di perusahaan tersebut. Akan tetapi, hal yang perlu diingat meskipun metode atau sistem yang dibangun sudah cukup baik, sedangkan orang yang melaksanakannya tidak mengerti atau tidak mempunyai pengalaman, maka hasilnya tentu tidak akan memuaskan.

#### 6. *Market* (Pasar)

Dalam dunia bisnis, pasar memegang posisi yang cukup penting dan strategis. Pasar sebagai ujung tombak dalam aktivitas bisnis, karena di sanalah bisnis bisa mendapatkan keuntungan. Bisnis selalu mengedepankan *customer oriented* atau *market oriented*, dimana sebagai pelaku bisnis apabila ingin berkembang dan maju, maka harus mengetahui apa yang menjadi kebutuhan dan keinginan pasar. Perusahaan yang mampu memenuhi kebutuhan dan keinginan pasar akan tetap bertahan dan mampu bersaing dalam lingkungan persaingan yang kompetitif.

### **2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Di dalam sebuah perusahaan diperlukan dua hal penting yang tidak akan pernah lepas yaitu aspek sumber daya manusia dan non manusia untuk menjalankan sebuah tujuan perusahaan tersebut, faktor utama dalam menjalankan sebuah organisasi/perusahaan adalah sumber daya manusia sebagai suatu bidang yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Maka hal tersebut memerlukan proses manajemen yang baik dan benar agar dapat meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi.

#### **2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang manajemen yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia maka suatu perusahaan atau organisasi tidak akan

berjalan dengan sempurna. Maka dari itu, sumber daya manusia memiliki peran penting dalam suatu perusahaan untuk mengelola karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Tujuan suatu perusahaan tidak mungkin akan terwujud tanpa adanya peran aktif dari karyawan. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu prosedur yang berkelanjutan, yang bertujuan untuk memasok suatu perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditetapkan pada posisi yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan.

(R. Hidayat & Anwar, 2023) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

Pendapat lain mengenai manajemen sumber daya manusia menurut Edwin B. Flippo, dalam Susan, (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan.

Sedangkan, menurut (Arraniri Iqbal et al., 2021) Manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan pendapat ketiga para ahli di atas bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan. Serta proses pendayagunaan manusia secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan.

#### **2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi manajemen sumber daya manusia telektual terhadap kinerja banyak dilakukan atau (Susan, 2019) meliputi:

##### **1. Perencanaan**

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

##### **2. Pengorganisasian**

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Karena organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan.

##### **3. Pengarahan**

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

#### 4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, maka akan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

#### 5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan juga mencakup beberapa hal diantaranya:

- a. Analisis pekerjaan, yaitu aktivitas yang dilakukan untuk memperoleh informasi tentang suatu pekerjaan. Berdasarkan informasi tersebut akan diketahui uraian (description) dan syarat-syarat (requirement) yang harus dipenuhi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu.
- b. Perencanaan SDM, yaitu kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh jenis dan jumlah tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan organisasi. Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses secara sistematis untuk menyesuaikan kebutuhan-kebutuhan dengan

ketersediaan sumberdaya manusia baik yang bersumber dalam maupun luar organisasi diperkirakan pada suatu periode tertentu.

- c. Rekrutmen, kegiatan ini dilakukan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dalam mengisi kekosongan-kekosongan pada posisi-posisi tertentu dalam organisasi.
- d. Seleksi SDM, kegiatan ini dilakukan untuk memperoleh kualitas tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- e. Penempatan SDM, kegiatan ini sebagai penempatan tenaga kerja sesuai dengan bakat dan kemampuannya.

#### 6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui Pendidikan dan pelatihan.

#### 7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang dan barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Di artikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak di artikan dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

#### 8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kaeja sama yang

serasi dan saling menguntungkan. Pengintegrasian mencakup beberapa hal lain diantaranya:

- a. Memotivasi kerja, merupakan dorongan kerja kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya.
- b. Kepuasan kerja, merupakan cara karyawan untuk merasakan pekerjaannya. Kepemimpinan, kemampuan untuk memengaruhi individu dan kelompok untuk mencapai sasaran.

#### 9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan. Sebagian besar pegawai dan pendidik serta pedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

#### 10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan Lembaga Pendidikan dan norma-norma sosial.

#### 11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini di sebabkan oleh keinginan Lembaga Pendidikan, kontrak kerja berakhir, pension dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh undang-undang No. 12 tahun 1964.

### **2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan-Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari empat tujuan(R. Hidayat & Anwar, 2023), yaitu:

1. Tujuan Organisasional: ditunjukkan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen SDM dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.
2. Tujuan Fungsional: untuk mempertahankan kontribusi departemen pada Tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
3. Tujuan Social: untuk secara etis dan social merespon terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negative terhadap organisasi.
4. Tujuan Personal: untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi.

### **2.1.3 Kompensasi**

Kompensasi menjadi hal penting bagi suatu perusahaan atau organisasi baik pemerintah maupun badan usaha swasta. Kompensasi diberikan sebagai

imbalan atas waktu, tenaga, pikiran, atau loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

### **2.1.3.1 Pengertian Kompensasi**

Terdapat definisi kompensasi yang diuraikan oleh beberapa ahli yaitu sebagai berikut:

Hasibuan dalam (Harianti et al., 2022) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut (Windo Thalibana, 2022) Kompensasi merupakan keseluruhan pembayaran atau imbalan yang diterima karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi yang diberikan oleh karyawan terhadap organisasi atau perusahaan, bentuk pembayaran yang diberikan dapat berupa benda, finansial dan non finansial.

Pendapat lain menurut (Khaerunisa et al., 2023) Kompensasi adalah semua pendapatan yang bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan atau instansi.

Dan sedangkan, menurut Wether JR & Davis 1981 dalam (Sutrisno et al., 2022) Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukannya, baik dalam bentuk upah per jam ataupun gaji secara periodic yang didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

Berdasarkan pendapat para ahli yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diberikan kepada karyawan dari perusahaan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukannya baik dalam bentuk upah per jam ataupun gaji secara periodic.

### **2.1.3.2 Tujuan Kompensasi**

Menurut (Setyo Widodo et al., 2022) perusahaan memiliki tujuan dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya. Berikut adalah beberapa tujuan kompensasi dari perusahaan untuk karyawannya:

1. Mempertahankan karyawan berprestasi yang sudah ada. Tujuan pertama adalah mempertahankan karyawan yang dianggap potensial dan berkualitas untuk bisa tetap bekerja. Hal tersebut juga berguna untuk mencegah Tingkat perputaran kerja karyawan yang tinggi
2. Mendapatkan karyawan yang berkualitas. Salah satu cara agar sebuah perusahaan atau organisasi mendapatkan karyawan atau calon pelamar yang berkualitas adalah dengan memberikan Tingkat kompensasi yang cukup kompetitif dibandingkan dengan perusahaan/organisasi lain.
3. Menjalin adanya keadilan dalam perusahaan. Tujuan lainnya adalah menjalin terpenuhinya keadilan dalam hubungan antara manajemen dan karyawan. Ini juga bertujuan sebagai balas jasa organisasi atas apa yang sudah dilakukan atau diabdikan seorang karyawan kepada perusahaan.

Jadi, keadilan dalam pemberian upah, bonus, insentif, dll dalam perusahaan mutlak dipertimbangkan oleh perusahaan.

4. Mengefisiensi biaya. Tujuan yang satu ini dimaksudkan, jika sebuah perusahaan merencanakan atau mengadakan program kompensasi yang rasional, maka akan membantu perusahaan atau organisasi tersebut mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia pada Tingkat biaya yang layak. Dengan upah, insentif, bonus, dll yang kompetitif, perusahaan akan memperoleh keseimbangan dari etos kerja karyawan yang meningkat.
5. Memenuhi administrasi legalitas. Dalam administrasi kompensasi yang seharusnya ada di setiap perusahaan juga terdapat Batasan legalitas yang diatur oleh pemerintah dalam sebuah undang-undang. Jadi, pengadaan administrasi ini dalam sebuah perusahaan juga bertujuan untuk memenuhi administrasi legalitas.
6. Memicu adanya perubahan perilaku dan sikap yang semakin baik. Tujuan yang diharapkan perusahaan dari adanya kompensasi yang layak dan adil kepada karyawan adalah karyawan dapat memiliki sikap dan perilaku yang baik dan dapat menguntungkan serta mempengaruhi produktivitas kerja. Kerja yang baik, dan dapat meningkatkan berkat dihargai melalui fasilitas yang efektif dari perusahaan/organisasi.

### 2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Berbagai faktor yang mempengaruhi kompensasi, menurut (Pandari Sulpiani, 2021), yaitu:

#### 1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Meskipun hukum ekonomi tidak bisa digunakan mutlak dalam tenaga kerja, tetapi tidak bisa diingkari bahwa hukum penawaran dan permintaan tetap mempengaruhi untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan tinggi, dan jumlah tenaga kerjanya langka. Maka upah akan cenderung tinggi sedangkan untuk jabatan yang mempunyai penawaran yang melimpah upah cenderung menurun.

#### 2. Organisasi buruh

Ada tidaknya organisasi buruh, serta kuat tidaknya organisasi buruh akan turut mempengaruhi Tingkat kompensasi. Adanya serikat buruh yang kuat, yang berarti posisi karyawan juga kuat. Sehingga akan menaikkan Tingkat kompensasi, demikian juga sebaliknya.

#### 3. Kemampuan untuk membayar

Meskipun karyawan dalam ini serikat buruh menuntut Tingkat kompensasi yang tinggi, tetapi realisasi pemberian kompensasi akan tergantung pada kemampuan bayar dari perusahaan. Tingginya Tingkat kompensasi akan menaikkan Tingkat biaya produksi, dan akhirnya sampai mengakibatkan kerugian dari perusahaan, maka jelas perusahaan akan tidak mampu memenuhi fasilitas.

#### 4. Produktivitas

Kompensasi sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan. Semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar juga kompensasi yang akan diterima karyawan tersebut. Prestasi ini biasanya dinyatakan sebagai produktivitas. Hanya yang menjadi masalah adalah belum adanya kesepakatan dalam menghitung Tingkat produktivitas.

#### 5. Biaya hidup

Faktor lain yang mempengaruhi Tingkat kompensasi adalah biaya hidup. Di kota-kota besar dimana biaya hidup tinggi, akan menjadikan Tingkat kompensasi yang tinggi. Bagaimana biaya hidup merupakan “batas kompensasi” dari para karyawan.

#### **2.1.3.4 Dampak yang Diakibatkan oleh Kompensasi**

Adanya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tentu menimbulkan dampak positif yang mampu memberikan keuntungan, baik untuk perusahaan maupun karyawan. Berikut dampak positif yang bisa perusahaan atau organisasi dapatkan menurut (Setyo Widodo et al., 2022)

1. Membuat karyawan terpacu untuk selalu berprestasi dan bekerja dengan giat.
2. Dapat menjadi daya tarik juga bagi para pencari kerja yang berkualitas
3. Citra perusahaan tampak lebih baik dibanding competitor
4. Perusahaan bisa mendapatkan pekerja berkualitas

5. Memudahkan proses administrasi dan aspek hukum yang ada.

### **2.1.3.5 Dimensi dan Indikator Kompensasi**

Menurut (Siregar & Linda, 2022) dimensi dan indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

#### 1. Kompensasi langsung

- a. Gaji
- b. Upah
- c. Bonus
- d. Komisi
- e. insentif

#### 2. Kompensasi tidak langsung

- a. Tunjangan-tunjangan, seperti kesehatan, tunjangan anak/istri, tunjangan Pendidikan, tunjangan hari tua dan hari raya serta fasilitas kesejahteraan lainnya.
- b. Asuransi, seperti asuransi jiwa, asuransi kesehatan, asuransi kendaraan, serta sosial asuransi (jaminan sosial)
- c. Reward, seperti, apresiasi sosial terkait dengan sanjungan serta pengakuan diri dari yang diperbolehkan dalam serta luar industri, dan apresiasi intelektual terkait dengan harga diri, kebahagiaan diri, serta kebesarhatian atas hasil yang dicapai.

## **2.1.4 Motivasi kerja**

Motivasi kerja yang berarti dorongan atau daya penggerak. Pencapaian atas sasaran kinerja membutuhkan adanya stimulus atau rangsangan yang disebut dengan motivasi kerja. Dengan motivasi kerja yang tinggi seorang pegawai akan lebih bersemangat dan bergairah dalam bekerja. Perlu adanya motivasi kerja yang diberikan kepada pegawai sehingga mereka sadar bahwa pekerjaan yang mereka lakukan sangat berpengaruh terhadap capaian kinerja perusahaan.

### **2.1.4.1 Pengertian Motivasi kerja**

Berikut beberapa pengertian motivasi kerja yang dijelaskan oleh beberapa ahli:

Hasibuan dalam (Manuain, 2022) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala dan upayanya untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut (Setyo Widodo et al., 2022) Motivasi kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menggerakkan seorang individu kearah suatu tujuan tertentu, suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan agar mau bekerja secara maksimal sehingga keinginan-keinginan bisa tercapai dengan baik, sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri dan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Pendapat lain tentang motivasi kerja menurut Mc. Donald dalam (Zulkifli, 2022) motivasi kerja adalah perubahan energi manusia yang ditandai dengan munculnya “emosi” yang didahului oleh reaksi terhadap adanya tujuan. Dari pemahaman Mc. Donald ini, dalam motivasi kerja itu, terkandung tiga unsur utama yakni, motivasi kerja mulai mengubah energi, ditandai dengan adanya emosi, dan dirangsang oleh tujuan.

Dan menurut iteliti akan tetapi dengan tempat dan objek yang (N. Setiawan, 2021) Motivasi kerja kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan.

Dapat disimpulkan oleh penulis bahwa motivasi kerja merupakan suatu kemauan mencapai sesuatu, keinginan daya gerak atau dorongan kearah suatu tujuan tertentu, keahlian dalam mengarahkan karyawan agar mau bekerja secara maksimal yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu untuk memenuhi beberapa kebutuhan. Motivasi kerja juga sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri dan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

#### **2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi kerja**

Menurut (Zulkifli, 2022) terdapat 2 faktor motivasi kerja, yaitu:

1. Faktor internal

Beberapa faktor internal tersebut antara lain:

- a. Harga diri dan prestasi, merupakan motivasi kerja bagi mereka yang menghabiskan tenaganya untuk mencapai prestasi, mengembangkan kreativitas, dan meningkatkan harga diri.
- b. Kebutuhan, adalah segala bentuk motivasi kerja yang dibutuhkan manusia untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya secara alamiah melalui pencapaian kesejahteraan.
- c. Harapan, adalah bentuk dasar keyakinan dan motivasi kerja akan apa yang ingin dicapai dan apa yang akan berubah di masa depan.
- d. Tanggung jawab adalah motivasi kerja mereka yang ingin bekerja dengan baik dan motivasi kerja mereka yang ingin memastikan bahwa sesuatu yang berkualitas tinggi dihasilkan.
- e. Kepuasan kerja, merupakan motivasi kerja seseorang untuk melakukan pekerjaan tertentu.

## 2. Faktor eksternal

Beberapa faktor eksternal tersebut antara lain:

- a. Jenis dan sifat pekerjaan, merupakan dorongan seseorang untuk mengerjakan jenis serta sifat pekerjaan tertentu
- b. Kelompok kerja adalah organisasi dimana orang-orang ingin bekerja untuk menghasilkan pendapatan untuk kebutuhan sehari-hari mereka.

- c. Kondisi kerja, adalah kondisi yang memungkinkan anda untuk bekerja seperti yang diharapkan (berguna) dan bekerja dengan baik.
- d. Keamanan dan keselamatan kerja, adalah perlindungan yang diberikan oleh organisasi untuk memastikan keselamatan dan keamanan orang-orang di tempat kerja.
- e. Hubungan interpersonal, adalah hubungan dengan di lingkungan kerja antar rekan kerja, atasan, ataupun bawahan. Dalam hal ini kita ingin setiap orang dalam organisasi dihargai dan dihormati untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.

#### **2.1.4.3 Jenis-jenis Motivasi kerja**

Menurut (Firas Sabila Salam Nur et al., 2021) terdapat banyak hal yang memotivasi kerja seseorang untuk mau melakukan sesuatu itu di dalam hidupnya. Namun, secara umum terdapat dua jenis motivasi kerja, yakni motivasi intrinsik serta juga motivasi ekstrinsik:

##### **1. Motivasi Intrinsik**

Motivasi intrinsik merupakan suatu keinginan seseorang untuk mau melakukan sesuatu, yang disebabkan oleh adanya faktor-faktor dorongan yang berasal dari dalam diri sendiri itu tanpa dipengaruhi orang lain sebab adanya Hasrat untuk dapat mencapai tujuan tertentu.

Contohnya adalah seseorang termotivasi kerja untuk bekerja supaya mendapatkan penghasilan sehingga bisa memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari.

## 2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik merupakan suatu keinginan seseorang untuk mau melakukan sesuatu yang disebabkan oleh faktor dorongan dari luar diri sendiri untuk bisa mencapai suatu tujuan yang menguntungkan dirinya.

Contohnya adalah, seseorang termotivasi kerja untuk bekerja lebih giat dan serius karena adanya peluang yang diberikan oleh si perusahaan untuk mau meningkatkan karir kepada pegawai berprestasi.

### 2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Motivasi kerja

Menurut Mc Clelland dalam (Ardiansyah et al., 2024) dimensi dan indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan untuk berprestasi (*Need for achievement*) yang terdiri dari tiga indikator:
  - a. Menyukai tantangan dalam pekerjaan
  - b. Tanggung jawab
  - c. Prestasi kerja
2. Kebutuhan untuk kekuasaan (*Need for power*) yang terdiri dari dua indikator:
  - a. Mencari posisi dalam kelompok
  - b. Mencari kesempatan untuk memperluas kekuasaan
  - c. Penghargaan

3. Kebutuhan untuk afiliasi (*Need for affiliation*) yang terdiri dari dua indikator:
  - a. Memiliki hubungan baik dengan organisasi
  - b. Memiliki kerja sama yang baik

### **2.1.5 Kecerdasan Intelektual**

Kecerdasan intelektual merupakan kemampuan yang pada dasarnya dimiliki oleh manusia dalam berfikir secara rasional berdasarkan ilmu pengetahuan yang dimiliki agar dapat beradaptasi dengan lingkungan.

#### **2.1.5.1 Pengertian Kecerdasan Intelektual**

Berikut beberapa pengertian kecerdasan intelektual menurut para ahli:

Menurut (Turambi Kevyn Gilbert Yohanes et al., 2022) kecerdasan intelektual adalah kecerdasan yang menuntut pemberdayaan otak, hati, jasmani, dan pengaktifan manusia untuk berinteraksi secara fungsional dengan yang lain. Kecerdasan ini adalah sebuah kecerdasan yang memberikan orang tersebut kemampuan untuk berhitung, beranalogi, berimajinasi dan memiliki daya kreasi serta inovasi.

Menurut (Karambut et al., 2023) kecerdasan intelektual dapat diartikan sebagai kemampuan global yang dimiliki oleh seseorang agar dapat bertindak dengan lebih terarah dan berpikir secara bermakna serta dapat berinteraksi dengan lingkungan secara efisien.

Menurut Robbins dalam (Handayani et al., 2022) kecerdasan dalam arti umum adalah suatu kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan aktivitas mental dan berpikir, penalaran, dan pemecahan masalah. Kecerdasan intelektual umumnya disebut sebagai intelegensi. Intelegensi adalah kemampuan kognitif yang dimiliki individu untuk menyesuaikan diri secara efektif pada lingkungan yang kompleks dan selalu berubah.

Menurut (Kurniawan Prasetyo, 2020) Kecerdasan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental semakin tinggi IQ seseorang, semakin tinggi juga kemampuannya untuk menghadapi masalah yang berhubungan dengan kemampuan special, numerical, dan linguistic. Pada dasarnya, IQ berpikir sesuai dengan aturan logika formal, melalui tahap demi tahap dan terikat aturan.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan intelektual merupakan kemampuan yang menuntut pemberdayaan, otak, hati, jasmani dan pengaktifan yang dimiliki seseorang yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental, berpikir, penalaran dan pemecahan masalah. Semakin tinggi IQ seseorang semakin tinggi juga kemampuannya untuk menghadapi masalah yang berhubungan dengan kemampuan special, numerical dan linguistic.

#### **2.1.5.2 Komponen-komponen Kecerdasan Intelektual**

Komponen kecerdasan intelektual menurut Stenberg dalam (Anwar et al., 2020) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan memecahkan masalah

Kemampuan memecahkan masalah yaitu kemampuan menunjukkan pengetahuan mengenai masalah yang dihadapi, mengambil keputusan tepat, menyelesaikan masalah secara optimal, menunjukkan pikiran jernih.

2. Intelegensi verbal

Intelegensi verbal yaitu kosa kata baik, membaca dengan penuh pemahaman, ingin tahu secara intelektual, menunjukkan keingintahuan.

3. Intelegensi praktis

Intelegensi praktis yaitu secara situasi, tahu cara mencapai tujuan, sadar terhadap dunia sekeliling, menunjukkan minat terhadap dunia luar.

### **2.1.5.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Intelektual**

Faktor yang mempengaruhi kecerdasan intelektual menurut (H. Setiawan et al., 2022) antara lain:

1. Pembawaan

Faktor pembawa merupakan ciri dan sifat manusia yang dibawa sejak seseorang lahir, pembawaan akan berperan penting dalam menentukan kemampuan untuk memecahkan suatu masalah. Pembawaan yang dimiliki manusia tergantung dari sifat dan ciri yang diturunkan dari keluarga. Pembawaan yang dimiliki manusia bersifat alami dan dapat menjadi suatu bakat yang akan memberikan dampak positif dalam

berkehidupan. Pentingnya organisasi atau perusahaan dalam mencari sumber daya manusia yang memiliki bakat dan potensi untuk mampu menjalankan segala tanggung jawab kerja sehingga dapat memberikan dan menghasilkan kinerja terbaik untuk mencapai tujuan perusahaan.

## 2. Kematangan

Pada hakikatnya manusia akan mengalami pertumbuhan dan perkembangan pada organ tubuh. Ketika organ tubuh dan psikis dapat tumbuh, berkembang dan menjalani fungsinya dengan baik maka dikatakan matang, ketika seorang tidak mampu memecahkan persoalan tentu, karena persoalan tersebut terlalu sulit maka di dalam tubuhnya terdapat organ-organ yang belum dikatakan matang. Kematangan organ tubuh berhubungan erat dengan usia, karena pertumbuhan dan perkembangan organ tubuh sejalan dengan bertambahnya usia. Dalam hakikat seorang pekerja, pekerja yang dapat dikatakan telah matang dalam mengerjakan segala tugas dan mampu diberikan tanggung jawab adalah pekerja yang telah memiliki pengalaman dan sudah menghadapi berbagai macam permasalahan kerja. Oleh karena itu perusahaan dapat mencari pekerja yang telah memiliki pengalaman atau memberikan kesempatan kepada pekerja untuk dibebankan berbagai macam tanggung jawab kerja atau dalam arti menginvestasikan untuk jangka Panjang sehingga pekerja tersebut akan memberikan dampak positif bagi perusahaan di kemudian hari.

### 3. Pembentukan

Pembentukan merupakan keadaan yang ada di luar diri seseorang yang dapat mempengaruhi perkembangan intelegasi seseorang. Pembentukan sumber daya manusia atau pekerja dapat dilakukan dengan cara pelatihan dan perkembangan akan menampilkan dan memberikan kinerja terbaik dalam melaksanakan setiap pekerjaan.

#### **2.1.5.4 Dimensi Kecerdasan Intelektual**

Menurut Mostafa, K, & Miller dalam (Misna Sari & Finthariasari, 2022) terdapat dimensi kecerdasan intelektual, diantaranya yaitu:

1. Kecerdasan numerik yang terdiri dari dua indikator :
  - a. Kecerdasan dalam menangkap angka dan data
  - b. Mengelola angka dan data
2. Pemahaman verbal yang terdiri dari tiga indikator:
  - a. Kapandaian dalam membaca
  - b. Kepandaian dalam menulis
  - c. Kepandaian dalam berbicara
3. Kecepatan persepsi yang terdiri dari dua indikator :
  - a. Kemampuan mengidentifikasi visual dengan cepat dan akurat
  - b. Kemampuan dalam membedakan visual
4. Penalaran induktif yang terdiri dari dua indikator :

- a. Kemampuan mengidentifikasi masalah
  - b. Kemampuan memecahkan masalah
5. Penalaran deduktif yang terdiri dari dua indikator :
- a. Kemampuan menggunakan logika
  - b. Menilai implikasi dari sebuah argument

### **2.1.6 Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan ukuran sejauh mana seorang karyawan berhasil mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Kinerja karyawan juga dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja.

#### **2.1.6.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Berikut definisi kinerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli, yaitu:

Menurut Hasibuan dalam (Septiana & Widjaja Oey Hannes, 2020) Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Menurut (Banne et al., 2023) Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai dengan standarisasi yang telah ditetapkan. dapat dikatakan juga hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kualitas maupun

kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Pusparani, 2021) Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan.

Menurut (Sanaba et al., 2022) Kinerja atau prestasi ialah hasil kerja yang dikerjakan oleh manusia baik kuantitas maupun kualitas dalam melakukan tugasnya sinkron dengan kewajiban yang meningkatkan rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan suatu permasalahan, dan dapat menentukan suatu tujuan, ada feedback yang dapat diandalkan.

Menurut (Nur Pangestu et al., 2022) Kinerja berarti kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan.

Dari penjelasan diatas dapat dapat disimpulkan bahwa Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang baik kualitas maupun kuantitas dalam melakukan tugasnya yang didasarkan atas kecakapan, pengalamannya, kesungguhan serta waktu.

#### **2.1.6.2 Ruang Lingkup Kinerja Karyawan**

Menurut (Budiyanto Eko & Mochklas Mochamad, 2020) ruang lingkup kinerja meliputi:

1. Kebijakan (*Policy*)

Untuk membantu pembuatan maupun pengimplementasikan kebijakan.

2. Perencanaan dan penganggaran (*Planning and budgeting*)

Untuk membantu perencanaan dan penganggaran atas jasa yang diberikan dan untuk memonitoring perubahan terhadap rencana.

3. Kualitas (*Quality*)

Untuk memejukan standarisasi atas jasa yang diberikan maupun keefektifan organisasi

4. Kehematan (*Economy*)

Untuk mereview pendistribusian dan keefektifan pengguna sumberdaya.

5. Ksamaan (*Equity*)

untuk menyakinkan adanya distribusi yang adil dan dilayani semua masyarakat.

6. Pertanggung jawaban (*Eccuntabilty*)

Untuk meningkatkan pengendalian dan mempengaruhi pembuatan keputusan

### **2.1.6.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Kinerja seseorang dalam perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Armstrong dalam (Herawati et al., 2021) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi kerja, dan komitmen individu.
2. *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja
4. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual dan situational factors*, yang dikenal oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

#### **2.1.6.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam (Safitri Anissa Nur, 2022) dimensi dan indikator kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu:

- a. Kerapihan
- b. Ketelitian
- c. Hasil kerja

## 2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang karyawan dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing. Dimensi kuantitas kerja diukur dengan dua indikator:

- a. Kecepatan
- b. Kemampuan

## 3. Tanggug jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Dimensi tanggung jawab diukur dengan menggunakan indikator, yaitu:

- a. Hasil kerja
- b. Menggambil keputusan

## 4. Kerja sama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan atau pegawai lain secara vertikal dan horizontal baik dalam maupun luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik. Dimensi kerja sama diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a. Jalinan kerja sama
- b. kekompakan

## 5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban karyawan maupun pegawai. Dimensi inisiatif diukur dengan menggunakan satu indikator yaitu :

- a. Kemampuan mengatasi masalah tanpa menunggu perintah atasan.

### **2.1.7 Penelitian Terdahulu**

Penelitian ini mengacu kepada penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai bahan acuan untuk melihat seberapa besar pengaruh hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Dasar atau acuan yang berupa teori-teori atau temuan melalui hasil dari berbagai penelitian sebelumnya dijadikan sebagai data pendukung untuk menunjang penelitian ini. Tujuannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis.

Adapun hasil-hasil dari penelitian terdahulu yang dijadikan perbandingan tidak terlepas dari topik penelitian. Hal ini dikarenakan agar memberikan kemudahan kepada peneliti untuk membandingkan pada proses penelitian serta terdapat kesesuaian terhadap topik yang diambil. Kajian yang digunakan yaitu mengenai kompensasi, motivasi kerja dan kecerdasan intelektual terhadap

kinerja karyawan. Berikut ini adalah tabel perbandingan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian penulis:

**Tabel 2. 1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti, Tahun, Judul, Tujuan, Metode dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	<p>Aminar Sutra Dewi, Putri Lestari Ramadhani, 2021</p> <p>Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Billman Pada PT. PLN (Persero) Indarung Padang</p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengeruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Metode yang digunakan menggunakan sampling jenuh</p> <p>Jurnal Pundi, Vol. 05, No 02,</p> <p>DOI:<a href="https://doi.org/10.31575/jp.v5i2.347">https://doi.org/10.31575/jp.v5i2.347</a></p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kecerdasan intelektual berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Menggunakan variable kecerdasan intelektual dan kinerja karyawan</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Memiliki perbedaan dalam waktu dan tempat penelitian</li> <li>Jumlah responden atau objek penelitian berbeda</li> <li>Variabel kecerdasan emosional dan kepuasan kerja</li> </ol>

No	Peneliti, Tahun, Judul, Tujuan, Metode dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
2.	<p>Amrin Banne, Sukri, Dirham Latief, Indah Pratiwi, 2023</p> <p>Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) ULTG Palopo</p> <p>Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi , kepuasan kerja, serta disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT.PLN (Persero) ULTG Palopo, serta untuk mengetahui pengaruh variabel secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai.</p> <p>Jenis penelitian ini adalah kuantitatif.</p> <p>JURNAL VALUE: Jurnal Manajemen dan Akuntansi, Volume 18 Issue 2</p> <p>DOI: <a href="https://doi.org/10.32534/jv.v18i2.3946">https://doi.org/10.32534/jv.v18i2.3946</a></p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh antara variabel motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja secara beriringan terhadap kinerja pegawai PT.PLN (Persero) ULTG Palopo</p>	<p>Menggunakan variabel motivasi dan kinerja karyawan</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memiliki perbedaan dalam waktu dan tempat penelitian</li> <li>2. Jumlah responden atau objek penelitian berbeda</li> <li>3. Variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja</li> </ol>
3.	<p>Doni Marlius, Ilin Pebrina, 2022</p> <p>Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan</p>	<p>Menggunakan variabel motivasi, kompensasi</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memiliki perbedaan dalam waktu dan tempat penelitian</li> </ol>

No	Peneliti, Tahun, Judul, Tujuan, Metode dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kencana Sawit Indonesia</p> <p>Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kencana Sawit Indonesia.</p> <p>Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif</p> <p>Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan, Volume 2 Nomor 2</p> <p>DOI:  <a href="https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.152">https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.152</a></p>	<p>terhadap kinerja karyawan, kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>dan kinerja karyawan</p>	<p>2. Jumlah responden atau objek penelitian berbeda</p> <p>3. Variabel Disiplin kerja</p>
4.	<p>Edi Siregar, Vidya Mourma Linda, 2022</p> <p>Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pusaka Ghara Teknik</p>	<p>Hasil penelitian ini adalah secara simultan kompensasi, komunikasi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan secara parsial kompensasi berpengaruh</p>	<p>Menggunakan variabel Kompensasi</p>	<p>1. Memiliki perbedaan dalam waktu dan tempat penelitian</p> <p>2. Jumlah responden atau objek penelitian berbeda</p> <p>3. Variabel kompensasi,</p>

No	Peneliti, Tahun, Judul, Tujuan, Metode dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, komunikasi, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pusaka Graha Teknik.</p> <p>Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 54 sampel dengan metode sensus, analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda.</p> <p>Jurnal Manajemen USNI Volume 6 No 2</p> <p>DOI:  <a href="https://doi.org/10.54964/manajemen.v6i2.201">https://doi.org/10.54964/manajemen.v6i2.201</a></p>	<p>positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan komunikasi dan beban kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</p>		<p>beban kerja dan kepuasan kerja</p>
5.	<p>Erna Angreani Manuain, 2022</p> <p>Pengaruh Perilaku Pemimpin, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Pegawai</p> <p>Tujuan penulisan artikel ini guna membangun hipotesis pengaruh antar variabel untuk digunakan</p>	<p>Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh signifikan dari perilaku pemimpin, motivasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja</p>	<p>Menggunakan variabel Motivasi</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memiliki perbedaan dalam waktu dan tempat penelitian</li> <li>2. Jumlah responden atau objek penelitian berbeda</li> <li>3. Variabel perilaku kepemimpinan, lingkungan kerja dan prestasi kerja</li> </ol>

No	Peneliti, Tahun, Judul, Tujuan, Metode dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>pada riset selanjutnya.</p> <p>Metode yang digunakan adalah dengan metode kualitatif dan kajian Pustaka (<i>Library Research</i>)</p> <p>Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen Vol.1 No.4</p> <p>DOI:  <a href="https://doi.org/10.30640/inisiatif.v1i4.346">https://doi.org/10.30640/inisiatif.v1i4.346</a></p>			
6.	<p>Hardiman F Sabana, Yoga Andriyan, Munzir, 2022</p> <p>Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja</p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengidentifikasi kajian literatur atau literatur review yang menggunakan dua puluh artikel ilmiah yang bersumber dari mendley dan scholar google.</p>	<p>Hasil penelitian ini adalah kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Menggunakan variabel kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memiliki perbedaan dalam waktu dan tempat penelitian</li> <li>2. Jumlah responden atau objek penelitian berbeda</li> <li>3. Variabel lingkungan kerja</li> </ol>

No	Peneliti, Tahun, Judul, Tujuan, Metode dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Penelitian ini menggunakan metode penelitian literature review dengan pendekatan deskriptif.</p> <p>Financial &amp; Accounting Indonesian Research Volume 2 Issue 2</p> <p>DOI:  <a href="https://doi.org/10.36232/jurnalfairakuntansiunimuda.v2i2.3852">https://doi.org/10.36232/jurnalfairakuntansiunimuda.v2i2.3852</a></p>			
7.	<p>Heru Setiawan, Muhammad Iqbal Baihaqi, Ismiralda Beben, 2022</p> <p>Dampak Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan di PT. POS Indonesia Cabang Bandung</p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui berapa besar pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Metode yang digunakan dalam</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial.</p>	<p>Menggunakan variabel kecerdasan intelektual dan kinerja karyawan</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memiliki perbedaan dalam waktu dan tempat penelitian</li> <li>2. Jumlah responden atau objek penelitian berbeda</li> <li>3. Variabel kecerdasan emosional</li> </ol>

No	Peneliti, Tahun, Judul, Tujuan, Metode dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>penelitian ini adalah metode kuantitatif.</p> <p>JURISMA: Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Volume 12 Issue 1</p> <p>DOI:  <a href="https://doi.org/10.34010/jurisma.v12i1.5253">https://doi.org/10.34010/jurisma.v12i1.5253</a></p>			
8.	<p>I Wayan Rera Govinda, Ni Wayan Mujiati, 2022</p> <p>Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan UD. Windhu Sari, Gianyar</p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan UD Windhu Sari, Gianyar.</p> <p>Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh, pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan kuesioner, teknik</p>	<p>Hasil penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui mesiasi kepuasan kerja</p>	<p>Meggunakan variabel kompensasi dan kinerja karyawan</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memiliki perbedaan dalam waktu dan tempat penelitian</li> <li>2. Jumlah responden atau objek penelitian berbeda</li> <li>3. Variabel kepuasan kerja</li> </ol>

No	Peneliti, Tahun, Judul, Tujuan, Metode dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis path.</p> <p>E-Jurnal Manajemen Universitas Udaya, Volume 11 Issue 7</p> <p>DOI:  <a href="https://doi.org/10.24843/EJMUNU.D.2022.v11.i07.p02">https://doi.org/10.24843/EJMUNU.D.2022.v11.i07.p02</a></p>			
9	<p>Kevyn Gilbert Yohanes Turambi, Greis M. Sendow, Yantje Uhing, 2022</p> <p>Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy, dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Manado</p> <p>Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, self efficacy, dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Manado.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, kepemimpinan transformasional, self efficacy dan kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial kepemimpinan transformasional, self efficacy, dan kecerdasan intelektual juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Menggunakan variabel kecerdasan intelektual dan kinerja karyawan</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memiliki perbedaan dalam waktu dan tempat penelitian</li> <li>2. Jumlah responden atau objek penelitian berbeda</li> <li>3. Variabel Kepemimpinan Transformasional dan self efficacy</li> </ol>

No	Peneliti, Tahun, Judul, Tujuan, Metode dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampling atau sampel jenuh, sampel penelitian ini berjumlah 87 responden.</p> <p>Analisis data berupa uji validitas, uji realibilitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinan, uji F dan uji t.</p> <p>Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Vol. 10 No.2</p> <p>DOI:  <a href="https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.40812">https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.40812</a></p>			
10	<p>Kiki Hendra Sitepu, Achmad Fauzi, Zainur Hidayah, 2020</p> <p>Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Emosional, dan Spritual Terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Pom di Banda Aceh</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja pegawai</p>	<p>Menggunakan variabel kecerdasan intelektual dan kinerja karyawan</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memiliki perbedaan dalam waktu dan tempat penelitian</li> <li>2. Jumlah responden atau objek penelitian berbeda</li> <li>3. Variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual</li> </ol>

No	Peneliti, Tahun, Judul, Tujuan, Metode dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan intelektual, emosional dan spiritual terhadap kinerja</p> <p>Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif</p> <p>Jurnal Pengembangan Wiraswasta Vol. 22 No. 03</p> <p>DOI: <a href="http://dx.doi.org/10.33370/jpw.v22i3.491">http://dx.doi.org/10.33370/jpw.v22i3.491</a></p>			
11	<p>Muhammad Syamsul Hidayat, Didin Hikmah Perkasa, Muhamad Al-Faruq Abdullah, Wenny Desty Febriian, Yanthy Herawaty Purnama, Leli Deswindi, Muhamad Ekhsan, 2024</p> <p>Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Kalimutu Mitra Perkasa</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT</p>	<p>Menggunakan variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Memiliki perbedaan dalam waktu dan tempat penelitian</li> <li>Jumlah responden atau objek penelitian berbeda</li> <li>Variabel Disiplin kerja dan gaya kepemimpinan</li> </ol>

No	Peneliti, Tahun, Judul, Tujuan, Metode dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Kalimutu Mitra Perkasa.</p> <p>Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan menggunakan metode skala likert, dan analisis data structural, khususnya model persamaan partial least square.</p> <p>Journal of Management and Bussines (JOMB), Vol 6 No. 1</p> <p>DOI:  <a href="https://doi.org/10.31539/jomb.v6i1.7570">https://doi.org/10.31539/jomb.v6i1.7570</a></p>	Kalimutu Mitra Perkasa		
12	<p>Mustika Dahlia, Roni Fadli, 2022</p> <p>Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT FYC Megasolusi di Tangerang Selatan</p> <p>Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh</p>	Hasil penelitian menunjukkan kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Menggunakan variable kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> <li>Memiliki perbedaan dalam waktu dan tempat penelitian</li> <li>Jumlah responden atau objek penelitian berbeda</li> </ol>

No	Peneliti, Tahun, Judul, Tujuan, Metode dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan</p> <p>Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan sifat penelitian ini adalah asosiatif.</p> <p>Jurnal Ekonomi &amp; Ekonomi Syariah Vol.5 No, 1</p> <p>DOI:  <a href="https://doi.org/10.36778/jesy.v5i1.623">https://doi.org/10.36778/jesy.v5i1.623</a></p>			
13	<p>Nurthassabila Harianti, Rosida Hasbiran Dani, Riyan Sisiawan Putra. 2022</p> <p>Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Sebuah Tinjauan Literature Sistematis 2017-2021</p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk menyelediki pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan serta peran kepuasan kerja dalam memperkuat pengaruh kompensasi dan</p>	<p>Hasil dari penelitian ini adalah lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap kinerja karyawan di beberapa perusahaan. Sedangkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di beberapa karyawan.</p>	<p>Menggunakan variabel: Kompensasi, Kinerja Karyawan</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memiliki perbedaan dalam waktu dan tempat penelitian</li> <li>2. Jumlah responden atau objek penelitian berbeda</li> <li>3. Variabel Lingkungan Kerja</li> </ol>

No	Peneliti, Tahun, Judul, Tujuan, Metode dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada beberapa perusahaan yang ditinjau.</p> <p>Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini melalui kuesioner dan di analisis.</p> <p>EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi</p> <p>Vol.2, No.1</p> <p>DOI:  <a href="https://doi.org/10.56799/ekoma.v2i1.654">https://doi.org/10.56799/ekoma.v2i1.654</a></p>			
14	<p>Prasetyo Kurniawan, 2020</p> <p>Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka</p> <p>Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan intelektual dan</p>	<p>Hasil penelitian ini kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Menggunakan variabel kecerdasan intelektual dan kinerja karyawan</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memiliki perbedaan dalam waktu dan tempat penelitian</li> <li>2. Jumlah responden atau objek penelitian berbeda</li> <li>3. Variabel kecerdasan emosional</li> </ol>

No	Peneliti, Tahun, Judul, Tujuan, Metode dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) cabang tanggerang Merdeka baik secara parsial maupun simultan.</p> <p>Metode yang penulis gunakan dengan menggunakan metode asosiatif, teknik sampling yang penulis gunakan dengan sampling jenuh.</p> <p>JENIUS Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol.3 No. 3</p> <p>DOI:  <a href="https://doi.org/10.32493/JJSDM.v3i3.4863">https://doi.org/10.32493/JJSDM.v3i3.4863</a></p>			
15.	<p>Priyanti Handayani, Acep Samsudin, Dicky Jhoansyah, 2022</p> <p>Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BJB Kantor Cabang Cianjur</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan intelektual dan keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Menggunakan variabel kecerdasan intelektual dan kinerja karyawan</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memiliki perbedaan dalam waktu dan tempat penelitian</li> <li>2. Jumlah responden atau objek penelitian berbeda</li> <li>3. Variabel Keterampilan kerja</li> </ol>

No	Peneliti, Tahun, Judul, Tujuan, Metode dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual dan keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan bank BJB kantor cabang cianjur.</p> <p>Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif dan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif.</p> <p>Journal of Economic, Business and Accounting Volume 5 Nomor 2</p> <p>DOI: <a href="https://doi.org/10.31539/costing.v5i2.2734">https://doi.org/10.31539/costing.v5i2.2734</a></p>			
16	<p>Septiana, Oey Hannes Widjaja, 2020</p> <p>Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Jocelyn Anugrah Jaya</p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stress kerja, beban kerja dan lingkungan</p>	<p>Hasil penelitian menyimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Menggunakan variabel kinerja karyawan</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memiliki perbedaan dalam waktu dan tempat penelitian</li> <li>2. Jumlah responden atau objek penelitian berbeda</li> <li>3. Variabel stress kerja, beban kerja dan lingkungan kerja</li> </ol>

No	Peneliti, Tahun, Judul, Tujuan, Metode dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jocelyn Anugrah Jaya.</p> <p>Penelitian ini dilakukan dengan metode probability sampling dengan jenis simple random sampling.</p> <p>Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan Volume II No.3</p> <p>DOI:  <a href="https://doi.org/10.24912/jmk.v2i3.9576">https://doi.org/10.24912/jmk.v2i3.9576</a></p>	PT. Jocelyn Anugrah Jaya		
17	<p>Sigit Ardiansyah, Budi Rismayadi, Nandang, 2024</p> <p><i>Analysis Of Employee Motivation In The Warehouse Division At PT. Plasindo Lestari Karawang</i></p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui menganalisis serta menjelaskan motivasi karyawan pada divisi warehouse PT Plansindao Lestari Karawang.</p> <p>Metode penelitian menggunakan</p>	<p>Hasil penelitian PT. Plasindo Lestari Karawang menerapkan pemberian motivasi secara langsung dan motivasi kerja tidak langsung.</p>	Menggunakan variabel motivasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memiliki perbedaan dalam waktu dan tempat penelitian</li> <li>2. Jumlah responden atau objek penelitian berbeda</li> </ol>

No	Peneliti, Tahun, Judul, Tujuan, Metode dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>metode deskriptif kualitatif.</p> <p>Journal of Economic, Business and Accounting Volume 7 Nomor 3</p> <p>DOI:  <a href="https://doi.org/10.31539/costing.v7i3.9309">https://doi.org/10.31539/costing.v7i3.9309</a></p>			
18	<p>Suwandi, Mahbub Mandahuri, 2021</p> <p>Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Kepuasan Kerja pada PT ISS Cikarang</p> <p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja.</p> <p>Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif dengan software SEM smart PLS sebagai alat analisisnya.</p> <p>Jurnal Ekonomi &amp; Ekonomi Syariah Volume 4 No 1</p>	<p>Hasil penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang di mediasi kepuasan kerja.</p>	<p>Menggunakan variabel kompensasi dan kinerja karyawan</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memiliki perbedaan dalam waktu dan tempat penelitian</li> <li>2. Jumlah responden atau objek penelitian berbeda</li> </ol>

No	Peneliti, Tahun, Judul, Tujuan, Metode dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	DOI: <a href="https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.320">https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.320</a>			
19	<p>Tia Misna Sari, Meilaty Fintharlasari, 2022</p> <p>Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Bengkulu</p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara cabang Bengkulu.</p> <p>Peneliti menggunakan metode pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner.</p> <p>Jurnal Ekombis Review, Volume 10 Issue 1</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Bengkulu</p>	<p>Menggunakan variabel kecerdasan intelektual dan kinerja karyawan</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memiliki perbedaan dalam waktu dan tempat penelitian</li> <li>2. Jumlah responden atau objek penelitian berbeda</li> <li>3. Variabel Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual</li> </ol>

No	Peneliti, Tahun, Judul, Tujuan, Metode dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	DOI: <a href="https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i1.1773">https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i1.1773</a>			
20	<p>Tirza Laura Angelica, Andi Nu Graha, Sri Wilujeng, 2020</p> <p>Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan di Transformer Center Kota Batu</p> <p>Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan di Transformer Center Kota Batu.</p> <p>Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif</p> <p>Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen (JRMM) Volume 6, Nomor 1</p> <p>DOI: <a href="https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i1.1773">https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i1.1773</a></p>	<p>Hasil penelitian menjelaskan bahwa: kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara Bersama-sama berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja.</p>	<p>Menggunakan variable kecerdasan intelektual dan kinerja karyawan</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memiliki perbedaan dalam waktu dan tempat penelitian</li> <li>2. Jumlah responden atau objek penelitian berbeda</li> <li>3. Variabel Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual</li> </ol>

No	Peneliti, Tahun, Judul, Tujuan, Metode dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<a href="https://doi.org/10.37531/mirai.v6i1.4469">21067/jrmm.v6i1.4469</a>			
21	<p>Try Angreni Haeruddin, M. Ilham Wardhana Haeruddin, Romansyah Sahabuddin, Burhanuddin, Uhud Darmawan Natsir, 2023</p> <p>Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk</p> <p>Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Metode pada penelitian ini yaitu kuantitatif</p> <p>Jurnal Mirai Management Volume 8 Issue 2</p> <p>DOI: <a href="https://doi.org/10.37531/mirai.v8i2.5253">https://doi.org/10.37531/mirai.v8i2.5253</a></p>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.	Menggunakan variabel kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> <li>Memiliki perbedaan dalam waktu dan tempat penelitian</li> <li>Jumlah responden atau objek penelitian berbeda</li> </ol>
22	<p>Wenty Febrianti, Lela Nurlaela Wati, 2020</p> <p>Pengaruh Kompensasi Terhadap Etos</p>	Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap etos	Menggunakan variabel kompensasi dan kinerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> <li>Memiliki perbedaan dalam waktu dan tempat penelitian</li> </ol>

No	Peneliti, Tahun, Judul, Tujuan, Metode dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Artha Retailindo</p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap etos kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif</p> <p>JURNAL EKOBIS: Ekonomi, Bisnis &amp; Manajemen, Volume 10 Nomor 1</p> <p>DOI: <a href="https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.87">10.37932/j.e.v10i1.87</a></p>	<p>kerja karyawan PT. Artha Retailindo, adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Artha Retailindo dan pengaruh positif dan signifikan antara etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. Artha Retailindo</p>		<p>2. Jumlah responden atau objek penelitian berbeda</p> <p>3. Variabel etos kerja</p>
23	<p>Whina Ratnawati, Rio Setiawan, Laila Irawati, 2022</p> <p>Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Simetri Putra Perkasa</p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja sedangkan disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dan motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja</p>	<p>Menggunakan variabel motivasi dan kinerja karyawan</p>	<p>1. Memiliki perbedaan dalam waktu dan tempat penelitian</p> <p>2. Jumlah responden atau objek penelitian berbeda</p> <p>3. Variabel Disiplin kerja</p>

No	Peneliti, Tahun, Judul, Tujuan, Metode dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>karyawan pada PT Simetri Putra Perkasa Tangerang.</p> <p>Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif</p> <p>JKBM (Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen) Volume 8 Issue 2</p> <p>DOI <a href="https://doi.org/10.31289/jkbm.v8i2.7321">https://doi.org/10.31289/jkbm.v8i2.7321</a></p>			
24	<p>Yohanes B Windo Thalibana. 2022</p> <p>Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja</p> <p>Tujuan penulisan ini guna membangun hipotesis pengaruh antar variabel untuk digunakan pada riset selanjutnya.</p> <p>Metode yang digunakan dengan metode kualitatif dan kajian Pustaka (<i>Library Research</i>)</p> <p>Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen</p>	<p>Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja</p>	<p>Menggunakan variabel: Kompensasi</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memiliki perbedaan dalam waktu dan tempat penelitian</li> <li>2. Jumlah responden atau objek penelitian berbeda</li> <li>3. Variabel Lingkungan kerja, Stres Kerja dan Produktivitas Kerja</li> </ol>

No	Peneliti, Tahun, Judul, Tujuan, Metode dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Vol.1 No.4 DOI: <a href="https://doi.org/10.30640/inisiatif.v1i4.344">https://doi.org/10.30640/inisiatif.v1i4.344</a>			
25	<p>Yuniarti Anwar, Oka Gusnaini, 2020</p> <p>Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Sumber Berkat Mandiri di Baturaja</p> <p>Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada cv sumber berkat mandiri di baturaja.</p> <p>Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif.</p> <p>KOLEGIAL Jurnal Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi Vol. 8 Issue 2</p>	<p>Hasil dari penelitian ini adalah kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Sumber Berkat Mandiri di Baturaja</p>	<p>Menggunakan variabel kecerdasan intelektual dan kinerja karyawan</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memiliki perbedaan dalam waktu dan tempat penelitian</li> <li>2. Jumlah responden atau objek penelitian berbeda</li> <li>3. Variabel Kecerdasan Emosional</li> </ol>

No	Peneliti, Tahun, Judul, Tujuan, Metode dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	DOI: <a href="https://doi.org/10.55744/kolegial.v8i2.131">https://doi.org/10.55744/kolegial.v8i2.131</a>			
26	Zackharia Rialmi, Selvi Sasmanita, 2021  Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Putra Abadi Jaya Mandiri  Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Abadi Jaya Mandiri  Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif  JURNAL MADANI Vol 4, No. 2  DOI: <a href="https://doi.org/10.33753/madani.v4i2.178">https://doi.org/10.33753/madani.v4i2.178</a>	Hasil penelitian menunjukan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensais dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Putra Abadi Jaya Mandiri	Menggunakan variabel kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan	1. Memiliki perbedaan dalam waktu dan tempat penelitian 2. Jumlah responden atau objek penelitian berbeda

Sumber: Hasil olah data peneliti dari berbagai sumber (2024)

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran menjelaskan mengenai hubungan antara variabel yang akan diteliti baik secara langsung maupun tidak langsung. Hubungan

tersebut dikuatkan berdasarkan teori atau penelitian sebelumnya. Variabel bebas pada penelitian ini yaitu kompensasi, motivasi kerja dan kecerdasan intelektual, variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan. Maka hubungan dalam penelitian ini yaitu kompensasi motivasi kerja dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan.

### **2.2.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena karyawan berharap dengan kompensasi yang diterima dapat memenuhi kebutuhannya dan mampu meningkatkan kesejahteraan hidupnya, begitu juga bagi organisasi atau perusahaan kompensasi bagian yang terpenting karena berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan. Pemberian kompensasi yang tepat bagi karyawan maupun perusahaan, akan menciptakan hubungan Kerjasama yang sehat untuk memajukan kinerja perusahaan.

Hal tersebut didukung oleh penelitian (Govinda & Mujiati, 2022) pada karyawan UD. Windhu Sari, Gianyar menyatakan bahwa kompensasi memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena kompensasi menjadi salah satu tujuan utama karyawan bekerja demi memenuhi kebutuhan hidupnya. Kompensasi dapat menjadi motivasi kerja bagi karyawan untuk memberikan hasil kerja yang baik dan mau meningkatkan kinerjanya jika pemberian kompensasi oleh perusahaan dapat tepat sasaran dan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan.

Penelitian tersebut didukung kuat juga oleh (Febrianti & Wati, 2020) penelitian pada karyawan PT. Artha Retailindo menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hasil ini menunjukkan bahwa dengan kebijakan pemberian kompensasi yang tepat dan diterima oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Artha Retailindo. Dan didukung kuat oleh hasil penelitian (Suwandi & Mandahuri, 2020) pada karyawan PT ISS Cikarang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena kompensasi merupakan salah satu tujuan karyawan dalam bekerja. Besar kecilnya kompensasi mampu mempengaruhi perilaku pegawai yang tentunya akan berefek pada kinerja yang dihasilkan.

### **2.2.2 Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi kerja sebagai tindakan perilaku seseorang terhadap sesuatu yang ingin dicapainya, daya gerak atau dorongan tersebut dikarenakan adanya kebutuhan akan pemenuhan diri sendiri maupun orang lain. Bagi organisasi motivasi kerja karyawan penting karena diharapkan disetiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Marlius & Pebrina, 2022) pada karyawan PT. Kencana Sawit Indonesia menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan

karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka karyawan akan memiliki sikap yang baik terhadap semua pekerjaan yang dilakukannya, namun sebaliknya karyawan yang tidak memiliki motivasi kerja dalam bekerja akan mengakibatkan penurunan terhadap kinerjanya.

Penelitian tersebut didukung kuat oleh (M. S. Hidayat et al., 2024) penelitian pada karyawan PT Kalimutu Mitra Perkasa yang menyatakan jika motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja sangat dibutuhkan dalam setiap organisasi, untuk itulah organisasi terus memotivasi kerja para pegawainya agar mencapai kinerja yang diinginkan organisasi. Didukung oleh hasil penelitian (Ratnawati et al., 2022) pada karyawan PT. Simetri Putra Perkasa menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Simetri Putra Perkasa sehingga semakin baik motivasi kerja maka kinerja karyawan PT. Simetri Putra Perkasa akan meningkat.

Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dikarenakan karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dan secara maksimal sehingga kinerjanya pun baik.

### **2.2.3 Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan**

Kecerdasan intelektual merupakan sebuah kapasitas yang dimiliki oleh seorang karyawan, dimana karyawan yang memiliki kecerdasan intelektual

tinggi akan memecahkan masalah dengan memberikan Solusi yang terbaik, kemampuan verbal dan praktis yang mendukung pekerjaannya.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Silaen et al., 2022) yang berjudul Pengaruh Kondisi Emosional, Kecerdasan Intelektual dan Kebugaran Fisik Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nusa Jaya Concretama Magelang mengemukakan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Nusa Jaya Concretama Magelang, peneliti mengatakan semakin tinggi kecerdasan intelektual yang dimiliki karyawan akan semakin tinggi pula kinerjanya. Penelitian tersebut di dukung kuat oleh (Alamsyah & Panday, 2021) studi pada PT Skyworth Industry Indonesia Bekasi menyatakan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Skyworth Industry Indonesia Bekasi.

Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan. Dimana kecerdasan intelektual sangat diperlukan untuk membantu meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi cenderung lebih baik dalam menyelesaikan tugas-tugas dan masalah-masalah yang dihadapi saat bekerja.

#### **2.2.4 Pengaruh Kompensasi, Motivasi kerja, dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan**

Pentingnya kompensasi, motivasi kerja dan kecerdasan intelektual sangat berpengaruh pada tingkat kinerja karyawan. Untuk memberikan penghargaan

terhadap karyawan, perusahaan perlu memberikan kompensasi kepada karyawan. Karyawan akan merasa dihargai oleh perusahaan atas pekerjaan yang sudah mereka lakukan.

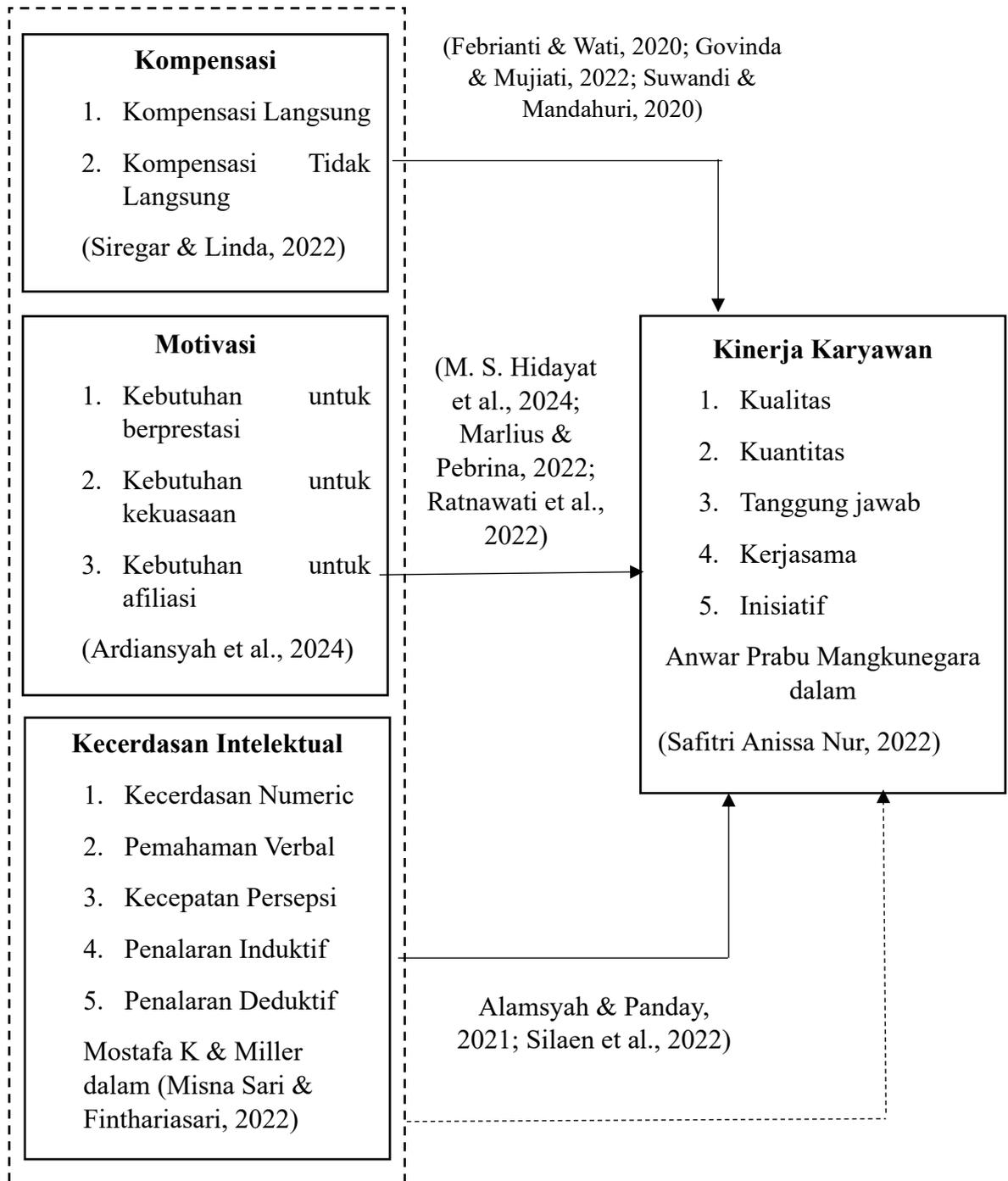
Motivasi kerja yang tinggi diindikasikan akan menciptakan kinerja karyawan yang tinggi. Dengan begitu hasil produk yang dihasilkan juga semakin baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan. Kecerdasan intelektual sangat diperlukan untuk membantu meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi cenderung dapat mempersepsikan segala sesuatu, terutama pekerjaan dengan baik sehingga memahami konsekuensi yang akan diterima dan berakibat pada hasil kerja yang optimal.

Pemberian kompensasi, serta motivasi kerja dan juga karyawan yang memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi penting bagi kinerja karyawan. Perusahaan perlu memberikan kompensasi yang adil, motivasi kerja yang baik serta mengasah kecerdasan intelektual karyawan untuk mendapatkan kinerja yang baik demi tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan yang diberi kompensasi yang menjadi haknya serta karyawan termotivasi kerja dengan baik untuk bekerja dan memiliki kecerdasan intelektual tinggi akan menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Kompensasi yang layak akan memberikan rangsangan, memotivasi kerja karyawan untuk memberikan kinerja terbaik dan produktivitas kerja yang

optimal serta kecerdasan intelektual ditingkatkan maka terjadi peningkatan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori-teori dan penelitian terdahulu, maka dapat digambarkan secara sistematis hubungan antar variabel yaitu Kompensasi, Motivasi kerja dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan dalam gambar paradigma penelitian sebagai berikut:



Sumber: Data diolah peneliti (2024)

**Gambar 2. 1**

**Paradigma Penelitian**

Keterangan:

—————▶ : Pengaruh secara parsial

-----▶ : Pengaruh secara simultan

### 2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dapat diartikan sebagai pernyataan yang akan diteliti sebagai jawaban sementara dari suatu masalah. Berdasarkan kerangka pemikiran dan penelitian terdahulu di atas, maka penulis menyimpulkan hipotesis sebagai berikut:

#### 1. Hipotesis Simultan

Terdapat pengaruh antara kompensasi, motivasi kerja dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan

#### 2. Hipotesis Parsial

a. Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

b. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

c. Terdapat pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan