

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia dipahami sebagai kekuatan yang bersumber pada potensi manusia yang ada didalam suatu perusahaan atau organisasi. Menurut Arifin *et al.*, (2019), Menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan aset utama atau sebuah investasi terbesar yang dimiliki suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan orang-orang yang dipekerjakan disuatu organisasi yang nantinya akan menjadi penggerak untuk bisa mencapai tujuan organisasi itu sendiri (Erni dan Afrizal, 2019). Sedangkan sumber daya manusia menurut Hasibuan dan Afrizal (2019), sumber daya manusia terdiri dari daya fikir dan daya fisik manusia, artinya kemampuan setiap manusia sangat ditentukan oleh daya fisik dan daya fikirnya. Tujuan perusahaan akan tercapai dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas bila karyawan pada perusahaan tersebut memiliki kinerja yang bagus untuk menghasilkan hasil terbaik.

Kinerja pada dasarnya adalah suatu yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawannya. Menurut Arifin *et al.*, (2019), Kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja keras yang sudah dicapai oleh sekelompok karyawan dalam perusahaan yang menunjukkan kesesuaian dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Kinerja karyawan sebagai hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu (Kasmir, 2018). Menurut Hermawan (2019) Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya

dipakai sebagai dasar penelitian terhadap pegawai atau organisasi.

Kompetensi yang baik akan dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Trisnayanti *et al.*, (2022), Kompetensi adalah suatu karakteristik yang mendasar atau suatu kemampuan yang dimaksudkan sebagai kesanggupan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Kompetensi merupakan sebuah gambaran kemampuan untuk melaksanakan tugas yang menunjukkan kemampuannya, keterampilannya, pengalaman dan sikap serta bakat yang dimiliki (Rahmantika, 2017). Sedangkan menurut Sutrisno (2020) kompetensi merupakan suatu yang mendasari karakteristik dari seseorang yang di hubungkan dengan hasil yang di peroleh dalam suatu pekerjaan. Hubungan kompetensi dengan kinerja di sampaikan oleh Pranata, *et al.*, (2022) yang menyatakan semakin tinggi kompetensi yang dimiliki maka semakin tinggi pula prestasi dan kerjanya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Barlian (2019), Cholishshofi & Bahiroh (2022), Kojongian, Lengkong & Raintung (2021) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Hoke, Tewal & Sumaraw (2018), Lestari, (2019), menemukan hasil yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.1
Tingkat Pendidikan Karyawan Kantor Desa Adat Cunggu

Pendidikan	Jumlah
S1	8
D1	4
D2	4
D3	7
SMA	12

Sumber: Kantor Desa Adat Cunggu 2022

Tabel 1.1 Menunjukkan bahwa dapat diketahui tingkat pendidikan pegawai Kantor Desa Cunggu yang berjumlah 35 orang. Pada tingkat pendidikan SMA rata-rata mampu mengoperasikan computer dan bekerjasama dengan tim, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pendidikan memang penting tetapi harus diseimbangi dengan kompetensi yang dimiliki oleh setiap pegawai. Selain kompetensi yang dimiliki, komitmen organisasi juga dapat menentukan kinerja pegawai dalam sebuah perusahaan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah komitmen organisasional. Menurut Enda dan Supartha (2019), Rendahnya komitmen organisasional, mencerminkan kurangnya tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugas, mempersoalkan komitmen sama dengan mempersoalkan tanggung jawab. Oriana dan Edalmen (2019) berpendapat komitmen organisasional merupakan faktor yang berpengaruh terhadap knowledge sharing. Sedangkan menurut Tanjung dan Yona (2019), komitmen organisasional adalah bentuk dedikasi atau kewajiban yang mengikat seseorang kepada orang lain, hal tertentu, atau tindakan tertentu. Komitmen dapat dilakukan dengan sukarela atau terpaksa tergantung situasi, melaksanakan komitmen merupakan tanggung jawab terhadap diri sendiri dan orang lain, jika dalam perusahaan komitmen dapat diartikan kewajiban yang terikat pada aturan perusahaan yang merupakan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Hubungan komitmen organisasional terhadap kinerja di sampaikan oleh Sulistiyanto dan Palupi (2022) yang mengatakan komitmen karyawan tidak akan tumbuh dengan sendirinya, apabila hubungan komitmen organisasional baik yang tinggi maupun yang rendah akan berdampak pada kinerja seseorang.

Hasil penelitian Hoke, Tewel, & Sumaraw (2018), Barlian (2019), Suabdah (2021), Maharani dan Efendi, (2019), Kojongian, Lengkong, & Raintung (2021) menemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Ikham (2021), Rizqi (2021), Manery *et al.*, (2018), menemukan hasil yang menyatakan bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 1.2 Massa Kerja Pegawai
Kantor Desa Cangu Kabupaten Badung
Tahun 2022**

Bulan	0 – 8 Bulan	1 Tahun	1,6 Tahun	>2 Tahun
Juli	7	2	2	1
Agustus	6	1	4	1
September	4	4	3	1
Oktober	4	6	3	1
November	2	3	6	2
Desember	9	2	2	1

Sumber: Kantor Desa Cangu 2022

Tabel 1.2. menunjukkan bahwa pegawai pada masa kerja 0-8 bulan paling banyak dan itu di kategorikan sebagai karyawan baru. Dengan demikian, peneliti berasumsi bahwa sedikitnya pegawai dengan masa kerja lama cenderung akan mengganggu hasil kinerja pegawai oleh sebab itu, perusahaan berupaya masa kerja pegawai harus berbanding lurus dengan keahliannya menurut standarisasi dibutuhkan oleh Kantor desa. Sehingga, lembaga bisa mendapatkan hasil baik diperoleh berdasarkan keahliannya. Untuk kepentingan Kantor Desa peningkatan kualitas kerja merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai hasil secara produktif.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompensasi. Menurut Suhardi (2019), kompensasi merupakan segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi, baik berupa uang atau barang secara langsung

maupun tidak langsung sebagai imbalan atau balas jasa atas tenaga dan jasa yang diberikan karyawan kepada organisasi. Long, (2018) berpendapat bahwa kompensasi adalah bagian dari sistem *reward* yang hanya berkaitan dengan bagian ekonomi, tetapi sejak adanya keyakinan bahwa perilaku individual dipengaruhi oleh sistem dalam spectrum yang lebih luas maka sistem kompensasi tidak dapat terpisah dari keseluruhan *system reward* yang disediakan oleh organisasi. Selanjutnya menurut Dwianto dan Purnamasari (2019), kompensasi adalah Imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hubungan kompensasi dengan kinerja pegawai di sampaikan oleh Aulia (2022) yang menyatakan kompensasi merupakan faktor penting bagi pekerja, karena akan mempunyai imbas terhadap kinerja para pegawai.

Hasil penelitian Barlian (2019), Cholishshofi & Bahiroh (2022), Kojongian, Lengkong, & Raintung (2021) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Hoke, Tewel, & Sumaraw (2018), Sangkaen *et al.*, (2019) menemukan hasil yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kantor desa merupakan salah satu tempat untuk menjalankan sistem pemerintahan pada tingkatan wilayah terkecil, yaitu desa. Dalam hal ini, kantor desa berfungsi sebagai pusat pemerintahan di wilayah desa yang digunakan oleh pemerintah desa atau yang disebut kepala desa untuk menjalankan segala aktivitas pemerintahan. Meskipun sarana dan prasarana serta sumber daya yang ada cukup memadai, namun tanpa dukungan kinerja pegawai, yang kurang maksimal maka

pelayanan tidak akan berjalan dengan baik. Dengan demikian, Studi penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Desa Cangu yang terletak di Jalan Pantai Batu Bolong Br. Pipitan No 30, Kecamatan Kuta Utara, Kabupaten Badung. Kinerja Karyawan merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Kinerja pegawai akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan. Berdasarkan hasil observasi, diperoleh data keterlambatan pegawai pada Kantor Desa Cangu tahun 2020.

Tabel 1.3
Data Keterlambatan Pegawai Kantor Desa Cangu
Tahun 2022

NO	BULAN	JK (ORANG)	JHK (HARI)	JUMLAH ABSENSI	TINGKAT ABSENSI (%)
1	Januari	35	25	9	1,02
2	Februari	35	24	7	0,83
3	Maret	35	27	7	0,74
4	April	35	26	8	0,88
5	Mei	35	26	6	0,66
6	Juni	35	26	9	0,99
7	Juli	35	26	9	0,99
Jumlah					6,11
Rata – rata					0,87

Sumber: Kantor Desa Adat Cangu 2022

JK = Jumlah Karyawan

JHK = Jumlah Hari Kerja

Menurut Umar dalam Lia Saputri (2020) perhitungan tingkat absensi pegawai dapat diperoleh dengan rumus :

$$\text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{Jumlah Absensi}}{\text{JK} \times \text{JHK}} \times 100\%$$

Tabel 1.3. menunjukkan bahwa tingkat absensi pegawai tertinggi terjadi pada bulan Januari yaitu 1,02% dan tingkat absensi pegawai terendah terjadi pada bulan

Mei 0,66%. Sedangkan untuk rata – rata tingkat absensi pegawai pada bulan Januari 2022 – Juli 2022 adalah sebesar 0,87% atau kurang dari 1%. Dalam artian 1% merupakan standar maksimal toleransi yang diberikan Kantor Desa Cunggu, apabila melebihi 1% dapat dikatakan bahwa kinerja yang dimiliki oleh seluruh pegawai mengalami penurunan.

Penurunan kinerja pegawai dapat dilihat melalui hasil kerja pegawai yang menurun. Berdasarkan hasil wawancara dengan 10 orang pegawai masih banyak pegawai yang datang terlambat dan terkadang para pegawai yang dalam satu hari seharusnya bekerja 8 jam tetapi ada pegawai yang pulang sebelum jam kerja selesai. Dari fenomena tersebut penurunan kinerja pegawai dapat dilihat melalui kuantitas karyawan yang bekerja di kantor desa cunggu.

Penurunan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai Kantor Desa Cunggu dapat dilihat dari hasil kerjanya, banyak pegawai yang hasil kerjanya kurang maksimal. Berdasarkan hasil wawancara dari 10 pegawai kantor desa cunggu, permasalahan yang berkaitan dengan kompetensi yaitu pegawai yang memiliki jenjang pendidikan lebih tinggi belum tentu lebih berkompeten dibandingkan dengan jenjang pendidikan dibawahnya. Tetapi, untuk pengalaman memang jenjang pendidikan yang lebih tinggi lebih banyak memiliki pengalaman di bandingkan dengan jenjang pendidikan dibawahnya.

Penurunan komitmen organisasional di kantor desa cunggu terjadi karena masih banyak pegawai yang bekerja kurang dari 1 tahun lamanya. Berdasarkan hasil dari wawancara 10 orang pegawai di kantor desa cunggu, salah satu yang menjadi masalah yaitu kurangnya komitmen organisasional yang dimiliki oleh

pegawai tersebut. Banyak pegawai yang belum 1 tahun lamanya bekerja tetapi sudah keluar dan ada juga yang sudah lama bekerja karena takut tidak mendapatkan pekerjaan. Keadaan pegawai diperusahaan biasanya bukan karena komitmen yang tinggi, melainkan hanya untuk tuntutan memenuhi kebutuhan.

Berdasarkan hasil wawancara dari 10 orang pegawai, kompensasi merupakan salah satu hal yang dapat membangkitkan semangat pegawai untuk bekerja. Jika kompensasi yang didapatkan tidak sesuai dengan yang diharapkan maka kinerja pegawai akan menurun. Selain gaji pokok yang didapatkan, kurangnya pemberian tunjangan seperti tunjangan insentif, bonus, tunjangan tahunan, transportasi, tunjangan akses, tunjangan pensiunan untuk karyawan juga dapat menurunkan semangat kerja.

Selain itu, Permasalahan yang terjadi adalah karena pandemi covid-19 yang tidak kunjung berhenti membuat pimpinan di kantor desa harus bekerja lebih maksimal agar masyarakat di desa canggu lebih sejahtera. Dari pernyataan tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Karena ditengah wabah covid-19 yang melanda para pegawai harus ada tambahan pekerjaan. Dengan membuat program-program seperti memberikan sembako kepada masyarakat. Kompetensi, Komitmen Organisasional dan Kompensasi dari pegawai pada kantor desa saat ini sedang diuji dan diharapkan dapat berperan aktif dalam penanggulangan pandemi covid-19 yang sedang melanda.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik melakukan penelitian **“Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Desa**

Adat Cangu Kabupaten Badung”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka pokok masalah yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Adat Cangu ?
2. Apakah komitmen Organisasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Adat Cangu?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Adat Cangu?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang disampaikan diatas maka yang menjadi tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Adat Cangu.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Adat Cangu.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Adat Cangu.

1.4 Manfaat Penelitian

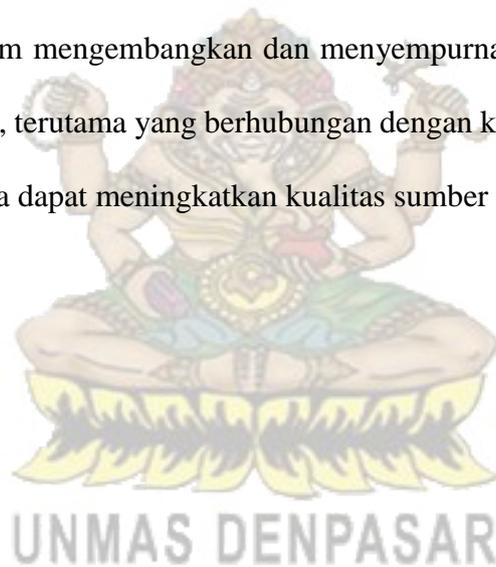
Manfaat Penelitian yang ingin diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini sebagai perkembangan ilmu yang terkait dengan kompetensi, komitmen organisasional, kompensasi dan kinerja pada pegawai serta dapat menjadi acuan dalam penelitian berikutnya pada topik penelitian yang relatif sama.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan dan pertimbangan dalam mengembangkan dan menyempurnakan kebijakan di Kantor Desa Adat Canggu, terutama yang berhubungan dengan kompetensi dan komitmen organisasi sehingga dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang baik.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Goal Setting Theory

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke, (1968), telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut Srimindarti, (2012), Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan Arsanti, (2009), Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan.

Menurut Locke, (2010), asumsi dasar penelitian mengenai ketentuan atau tujuan adalah bahwa tujuan (goal) merupakan pengaturan secara langsung akan perilaku atau tindakan seseorang. Meskipun demikian, tidak serta merta hubungan antara tujuan atau tindakan dapat diasumsikan secara langsung karena seseorang mungkin saja melakukan kesalahan, seperti kurang kemampuan untuk mencapai suatu tujuan atau mempunyai konflik yang tidak disadari atau yang dapat menghalangi tujuan yang disadari.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan keterkaitan dengan penelitian ini adalah Mengacu pada Locke's, (2009), *goal setting theory* atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk

lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencari tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

2.2 Kompetensi

2.2.1 Pengertian Kompetensi

Menurut Emron *et al.*, (2017), kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Menurut Spencer *et al.*, (2017), Karakteristik yang mendasari individu yang berkaitan dengan hubungan kausal atau sebab-akibat pelaksanaan yang efektif dan unggul dalam pekerjaan atau keadaan. Menurut George klemp *et al.*, (2017), kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang menghasilkan pekerjaan yang efektif dan kinerja yang unggul.

Berdasarkan penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah setiap karyawan mempunyai ciri atau memiliki karakter berdasarkan kemampuan yang harus di kuasainya. Dan itu pun harus melalui tahap dan proses sehingga kompetensi yang dimiliki dapat berguna di dunia kerja.

2.2.2 Faktor - Faktor Kompetensi

Latief *et al.*, (2018), Mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang

dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

1) Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan terhadap diri maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang tersebut tidak percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

2) Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan diberbagai kompetensi. Contoh keterampilan adalah kemampuan public speaking yaitu keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki.

3) Pengalaman

Kompetensi juga memerlukan pengalaman seperti pengalaman mengorganisasikan orang, berkomunikasi dengan orang banyak, mencari solusi, dan lain sebagainya.

4) Karakteristik Kepribadian

Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh karakteristik kepribadian seseorang,. Karakteristik ataupun kepribadian seseorang dipengaruhi oleh kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

5) Motivasi

Motivasi adalah faktor dalam kompetensi yang dapat berubah dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan,

memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

6) Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Keragu-raguan dalam seseorang cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.

7) Kemampuan Intelektual

Kompetensi seseorang juga bergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis.

8) Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan seperti rekrutmen dan seleksi karyawan, praktik pengambilan keputusan, dan lain sebagainya.

2.2.3 Indikator Kompetensi

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi kompetensi karyawan suatu perusahaan, indikator kompetensi menurut Ruky *et al.*, (2017), yaitu:

1. Karakter pribadi (*traits*) Karakter pribadi adalah karakteristik fisik dan reaksi atau respon yang dilakukan secara konsisten terhadap suatu situasi atau informasi.
2. Konsep diri (*self concept*) Konsep diri adalah perangkat sikap, sistem nilai atau citra diri yang dimiliki seseorang.

3. Pengetahuan (*knowledge*) Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang terhadap suatu area spesifik tertentu.
4. Keterampilan (*skill*) Keterampilan adalah kemampuan untuk mengerjakan serangkaian tugas fisik atau mental tertentu.
5. Motivasi kerja (*motives*) Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki oleh seseorang, yang selanjutnya akan mengarahkan, membimbing, dan memilih suatu perilaku tertentu terhadap sejumlah aksi atau tujuan.

2.3 Komitmen Organisasional

2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasional

Menurut Kaswan, (2017), komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasrat untuk terus bekerja disana. Menurut Kreitner *et al.*, (2017), menyatakan bahwa komitmen organisasi mencerminkan bagaimana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya. Menurut Busro, (2018), mendefinisikan komitmen organisasional sebagai perwujudan dari kerelaan, kesadaran, dan keikhlasan seseorang untuk terikat dan selalu berada di dalam organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha, tekad, dan keyakinan dapat mencapai visi, dan misi, dan tujuan bersama.

Berdasarkan penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional adalah kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan

organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasrat untuk terus bekerja. Dan sebagai perwujudan dari kerelaan, kesadaran, dan keikhlasan seseorang untuk terikat dan selalu berada di dalam organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha, tekad, dan keyakinan dapat mencapai visi, dan misi, dan tujuan bersama.

2.3.2 Faktor - Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasional

Menurut Priansa, (2018), menyatakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional yakni :

1. Keadilan dan Kepuasan Kerja, hal yang paling mempengaruhi loyalitas pegawai adalah pengalaman kerja positif dan adil. Komitmen organisasional akan sulit dicapai apabila pegawai menghadapi beban kerja yang meningkat namun justru keuntungan yang diperoleh organisasi hanya dinikmati oleh pimpinan atau manajer tingkat atas saja.
2. Keamanan Kerja, pegawai membutuhkan hubungan kerja yang saling timbal balik dengan organisasi. Keamanan kerja harus diperhatikan untuk memelihara hubungan dimana pegawai percaya usaha mereka akan dihargai oleh organisasi, pimpinan, maupun manajer organisasi.
3. Pemahaman organisasi, merupakan identifikasi secara personal terhadap organisasi. Sikap ini akan menguat ketika pegawai memiliki pemahaman yang kuat tentang organisasi.
4. Keterlibatan pegawai, pegawai merasa menjadi bagian dari organisasi ketika mereka berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut masa depan organisasi.

5. Kepercayaan pegawai, kepercayaan juga merupakan sebuah aktivitas timbal balik. Oleh karena itu, kedua belah pihak harus saling mempercayai.

2.3.3 Indikator Komitmen Organisasional

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi komitmen organisasional karyawan suatu perusahaan, Menurut Meyer *et al.*, (2018), indikator komitmen organisasional yaitu:

1. Komitmen efektif (*effective comitment*): Keterikatan emosional karyawan, dan keterlibatan dalam organisasi.
2. Komitmen berkelanjutan (*continuence commitment*): Komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit.
3. Komitmen normatif (*normative commiment*): Perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu; tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

2.4 Kompensasi

2.4.1 Pengertian Kompensasi

Perusahaan berhadapan dengan tantangan besar untuk mempertahankan kelangsungan hidup, maka perusahaan memandang kompensasi sebagai kunci mengelola sumber daya manusia secara efektif yang sesuai dengan kebutuhan bisnis dan kebutuhan karyawan. Karyawan bekerja dengan baik dan mengharapkan

adanya imbalan kompensasi dari perusahaan. Menurut Hasibuan, (2019), Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Menurut Hasibuan, (2019), Kompensasi memiliki tujuan sebagai ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Menurut Dwianto dan Purnamasari (2019), Mengemukakan bahwa Kompensasi adalah Imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Maka dari itu, biasanya jika karyawan menerima kompensasi yang tidak sesuai atau lebih rendah akan dapat berpengaruh dengan kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah kompensasi sebagai kunci mengelola sumber daya manusia secara efektif yang sesuai dengan kebutuhan bisnis dan kebutuhan karyawan. Karyawan bekerja dengan baik dan mengharapkan adanya imbalan kompensasi dari perusahaan.

2.4.2 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kompensasi

Menurut Hasibuan (2018), Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah :

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja

lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar

2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3. Serikat buruh atau organisasi karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4. Produktifitas dan kinerja karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5. Peraturan Pemerintah, Undang-Undang dan Keppres

Pemerintah menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6. Biaya hidup

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil.

7. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

2.5.1 Indikator Kompensasi

Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak hanya berbentuk uang dapat juga dalam bentuk lain tergantung kemampuan dari perusahaan tersebut. Setiap kompensasi dibentuk oleh beberapa indikator.

Menurut Simamora (2018), indikator kompensasi adalah :

1. Upah dan Gaji Upah adalah bayaran yang sering kali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tariff gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.
2. Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan.
3. Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pension, liburan yang ditanggung perusahaan dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan kepegawaian.
4. Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

2.5 Kinerja

2.5.1 Pengertian Kinerja

Menurut Trisnayanti *et al.*, (2022), Menyatakan bahwa Kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam suatu organisasi atau instansi pemerintahan secara kualitas dan kuantitas pada periode tertentu dalam usaha mencapai tujuan organisasi atau instansi pemerintahan. Menurut Abdurrahman, (2019), Menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Sedangkan menurut Mangkunegara, (2018), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang karyawan baik itu secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang mereka hadapi.

2.5.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Samsuddin, (2018), yakni kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

1. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*) Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan.

2. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*) Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.
3. Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*) Merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan background pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.
4. Kerjasama Tim (*Team work*) Melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara Vertical ataupun kerjasama antar pegawai, tetapi kerjasama secara Horizontal merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar pimpinan organisasi dengan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.
5. Kreatifitas (*Creativity*) Merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.
6. Inovasi (*Inovation*) Kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.
7. Inisiatif (*Initiative*) Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan

untuk melakukan suatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

2.5.3 Indikator Kinerja

Menurut Mathis *et al.*, (2017), indikator kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas Dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
2. Kuantitas Diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
3. Ketepatan waktu Diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
4. Efektifitas Pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.
5. Kehadiran Tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.

2.6 Penelitian Terdahulu

1. Hoke, Tewal & Sumaraw (2018), melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Marga Dwitaguna Manado Sulawesi Utara.

Populasi dalam penelitian ini adalah 50 orang dan metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh yang menjadikan seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini adalah komitmen organisasional dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini adalah sama – sama meneliti tentang variabel bebas kompetensi, komitmen organisasi, variabel terikat yang sama yaitu kinerja karyawan dan teknik yang digunakan yaitu analisis linear berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah berbeda pada lokasi penelitian, waktu penelitian, jumlah populasi dan sampel. Objek penelitian pada penelitian ini adalah Karyawan pada PT. Marga Dwitaguna Manado Sulawesi Utara.

2. Barlian (2019), melakukan penelitian berjudul Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode sensus. Pengumpulan data diperoleh melalui wawancara, kuesioner dan studi pustaka. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan pada Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya. Dengan menggunakan analisis jalur, penelitian menemukan bahwa secara parsial, Kompetensi, Komitmen dan Komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan, Kompetensi, Komitmen dan Komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis teruji kebenarannya. Persamaan pada

penelitian ini adalah sama – sama meneliti tentang variabel bebas kompetensi, komitmen, variabel terikat yang sama yaitu kinerja karyawan dan teknik yang digunakan yaitu analisis jalur. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah berbeda pada lokasi penelitian, waktu penelitian, jumlah populasi dan sampel. Objek pada penelitian ini adalah Karyawan pada Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya.

3. Ikhran (2021), melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Finansial dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel probability sampling dengan teknik simple random sampling. Jumlah sampling sebanyak 45 orang karyawan bagian akuntansi yang tersebar di wilayah kota Cimahi dan Bandung. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama yaitu motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi, hipotesis kedua yaitu kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi, dan hipotesis ketiga yaitu komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi. Persamaan pada penelitian ini adalah sama – sama meneliti tentang variabel bebas kompensasi dan komitmen organisasional, variabel terikat yang sama yaitu kinerja karyawan dan teknik yang digunakan yaitu teknik random sampling. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah berbeda pada lokasi penelitian, waktu penelitian, jumlah populasi dan sampel. Objek pada penelitian ini adalah Karyawan bagian akuntansi yang tersebar di Wilayah Kota Cimahi dan Bandung

4. Rizqi (2021), melalui penelitiannya dengan judul Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Komitmen Organisasional dan Pemahaman Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi dan Keuangan. Populasi penelitian ini adalah pegawai atau karyawan bagian akuntansi dan keuangan di KPPN Semarang II. Penentuan responden dalam penelitian ini menggunakan metode purposive sampling dan diperoleh 75 orang responden. Teknik pengambilan data penelitian menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan meliputi analisis data (uji validitas, reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedasitas), dan uji hipotesis (regresi linier berganda, uji t, uji F). Hasil dari penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini adalah sama – sama meneliti variabel bebas kompensasi dan komitmen, variabel terikat yang sama yaitu kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah berbeda pada lokasi penelitian, waktu penelitian, jumlah populasi dan sampel. Objek pada penelitian ini adalah Karyawan bagian akuntansi dan keuangan di KPPN Semarang II.
5. Suabdah (2021), melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT Odifa Jelajah Dunia. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kausal komparatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan karyawan PT. Odifa Jelajah Dunia yang bertempat di Jl. Letjen Suprpto 9E Waru Sidoarjo, Jawa Timur. Teknik pengambilan sampel diperoleh dengan

menggunakan teknik sampling jenuh atau teknik total sampling dengan mengambil seluruh populasi sebanyak 45 responden. Jenis data yang digunakan yaitu bersumber dari data primer yang di dapatkan melalui penyebaran kuisioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan dan menunjukkan arah hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan PT. Odifa Jelajah Dunia. Persamaan pada penelitian ini adalah sama – sama meneliti variabel bebas kompensasi dan komitmen organisasional, variabel terikat yang sama yaitu kinerja karyawan dan teknik yang digunakan yaitu teknik regresi linear berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah berbeda pada lokasi penelitian, waktu penelitian, jumlah populasi dan sampel. Objek penelitian ini adalah merupakan Karyawan PT. Odifa Jelajah Dunia yang bertempat di Jl. Letjen Suprpto 9E Waru Sidoarjo, Jawa Timur.

6. Maharani & Efendi, (2019), melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia”. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Biro Organisasi dan Kepegawaian Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia yang terdiri dari 162 pegawai. Dengan menggunakan rumus Slovin, sampel dalam penelitian ini terdiri dari 115 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukan bahwa budaya organisasi, komitmen organisasi, kompensasi, dan etos kerja

secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Organisasi dan Kepegawaian Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Persamaan penelitian sekarang dengan penelitian ini adalah menggunakan variabel bebas komitmen organisasi dan kompensasi, menggunakan variabel terikat kinerja dan persamaan pada teknik analisis yang akan di gunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah berbeda pada lokasi penelitian, waktu penelitian, jumlah pada populasi dan sampel.

7. Cholishofi & Bahiroh, (2022), melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pengembangan Karir, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Jawa barat dan Banten (BJB) Cabang Rangkasbitung”. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Bank BJB (Bank BJB) Cabang Rangkasbitung Jawa Barat dan Banten sebanyak 86 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sekarang dengan penelitian ini adalah menggunakan variabel bebas kompetensi dan komitmen, variabel terikat yang sama yaitu kinerja dan teknik yang digunakan yaitu analisis

linear berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah berbeda pada lokasi penelitian, waktu penelitian, jumlah populasi dan sampel.

8. Ismail, (2021), dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Kepuasan Kerja di Politeknik Angkatan Darat Malang”. Jenis penelitian ini adalah explanatory research dengan menggunakan analisis jalur. Populasi dalam penelitian ini adalah PNS Politeknik Angkatan Darat Malang yang berjumlah 63 orang. Sampel diambil 63 dan yang kembali sebanyak 60, kemudian pengolahan sampel sebanyak 60 responden yang satu tidak kembali karena saat pengisian kuisisioner sedang melaksanakan dinas luar. Teknik analisis yang digunakan adalah Teknik analisis jalur. Hasil dari penelitian ini adalah kompetensi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja. Persamaan penelitian sekarang dengan penelitian ini adalah menggunakan variabel bebas dan variabel terikat yang sama, sedangkan perbedaannya adalah berbeda pada lokasi penelitian, waktu penelitian, dan penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur.
9. Cahyani, (2019), dengan Judul “Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan”. teknik pengumpulan data menggunakan metode purposive sampling dengan fokus pada karyawan yang telah bekerja minimal satu tahun di perusahaan tersebut. Penelitian menggunakan data primer berupa kuesioner sebanyak 60 responden dengan tingkat pengembalian 92,3%. Teknik analisis menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengukur besarnya pengaruh komitmen organisasi

dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sekarang dengan penelitian ini adalah menggunakan variabel bebas dan variabel terikat yang sama, sedangkan perbedaannya adalah berbeda pada lokasi penelitian dan waktu penelitian.

10. Putra, Prihatini, & Priyono, (2020), dengan Judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Busana Roxy Square Mall Jember dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening”. Teknik pengumpulan data menggunakan analisis jalur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada fasion department Roxy Square Mall cabang Jember sebanyak 210 karyawan dan sampel yang digunakan adalah 138 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling dengan metode simple random sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian sekarang dengan penelitian ini adalah menggunakan variabel bebas dan variabel terikat yang sama, sedangkan perbedaannya adalah berbeda pada lokasi penelitian dan waktu penelitian.
11. Jayaputra & Sriathi, (2020), judul penelitian “Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, Serta Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai”. Teknik analisis yang digunakan terdiri dari analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik dan

analisis regresi linier berganda. Populasi pada penelitian ini Seluruh pegawai pelaksana BPBD Provinsi Bali yang berjumlah 50 orang dalam penelitian ini digunakan sebagai sampel, sehingga teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Hasil penelitian komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BPBD Provinsi Bali. Persamaan penelitian sekarang dengan penelitian ini adalah menggunakan variabel bebas dan variabel terikat yang sama, sedangkan perbedaannya adalah berbeda pada lokasi penelitian dan waktu penelitian.

12. Yulandri & Onsardi, (2020), judul penelitian “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Teknik analisis yang digunakan analisis regresi linier berganda. Populasi dalam suatu penelitian merupakan kumpulan individu atau obyek yang merupakan sifat-sifat umum. Penulis menetapkan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT.(SBS) Sinar Bengkulu Selatan sejumlah 123 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin, maka sampel dibulatkan menjadi 95 orang. Hasil penelitian Menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian sekarang dengan penelitian ini adalah menggunakan variabel bebas dan variabel terikat yang sama, sedangkan perbedaannya adalah berbeda pada lokasi penelitian dan waktu penelitian.
13. Fauzan & Sary, (2020), judul penelitian “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Bjb Cabang Utama Bandung)”. Teknik analisis yang digunakan analisis deskriptif, analisis linier sederhana,

dan uji asumsi klasik. pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 189 responden. Hasil penelitian menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sekarang dengan penelitian ini adalah menggunakan variabel bebas kompensasi dan variabel terikat kinerja. Perbedaannya adalah berbeda pada lokasi penelitian dan waktu penelitian.

14. Kurniawan, (2021), dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Hotel Inna Dharma Deli”. Jumlah sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan hotel yang berjumlah 203 orang. Dari 203 kuesioner, hanya bisa terisi sebanyak 104 kuesioner. Teknik analisis data menggunakan teknik regresi linear berganda. Hasil penelitian menyatakan Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja, tetapi secara simultan mempengaruhi kinerja. Persamaan penelitian sekarang dengan penelitian ini adalah menggunakan variabel bebas dan variabel terikat yang sama, sedangkan perbedaannya adalah berbeda pada lokasi penelitian dan waktu penelitian.
15. Kojongian, Lengkong & Raintung (2021), melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Manado. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai rumah sakit Bhayangkara tingkat III Manado 280 orang, sampel 197, dan yang digunakan 80. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik proposional random sampling. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah

pendekatan analisis deskriptif kuantitatif. Jenis Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, komitmen organisasi, dan kerjasama tim secara simultan dan parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di rumah sakit Bhayangkara tingkat III Manado. Persamaan pada penelitian ini adalah sama – sama meneliti variabel kompetensi dan komitmen terhadap kinerja pegawai. Perbedaan pada penelitian ini adalah tahun penelitian dilakukan pada 2021. Objek pada penelitian ini adalah pegawai di rumah sakit Bhayangkara tingkat III Manado.

16. Sultan, (2021), dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Dimediasi oleh Motivasi Karyawan PT. Trikarya Cemerlan (TKC) pada Nipah Mall Makassar”. populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Trikarya Cemerlang yang bekerja di nipah mall Makassar sebanyak 65 orang. Teknik pengambilan sampel yaitu sampling jenuh (total sample). Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis structural Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menyatakan kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian sekarang dengan penelitian ini adalah menggunakan variabel bebas dan variabel terikat yang sama, sedangkan perbedaannya adalah berbeda pada lokasi penelitian dan waktu penelitian.