BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menurut Rivai (2016:29) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting di dalam suatu organasisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang di butuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawanya Moeheriono, (2016). SDM dituntut agar terus dapat mengembangkan kemampuannya secara proaktif di dalam lembaga atau organisasi.

Saat ini, organisasi yang memiliki basis sumber daya manusia yang kuat akan memperoleh keunggulan kompetitif, meskipun dapat dikatakan bahwa hal itu akan sangat sulit terwujud dalam organisasi yang memiliki keberagaman tenaga kerja Malik dan Javed, (2017). Oleh sebab itu sumber daya manusia/pegawai senantiasa harus diperhatikan dan dikembangkan untuk menghasilkan kualitas kerja yang sesuai, bahkan melebihi harapan organisasi.

Edit dengan WPS Office

Dalam meningkatkan kinerja terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja Wirawan, (2015: 272) ada 3 faktor yaitu, faktor lingkungan eksternal

Edit dengan WPS Office

organisasi, faktor internal organisasi dan faktor internal pegawai. Faktor-faktor eksternal organisasi adalah: Faktor ekonomi makro dan ekonomi mikro organisasi, kehidupan politik, kehidupan sosial budaya masyarakat, agama/spiritualitas, kompetitor. Faktor-faktor internal organisasi adalah budaya organisasi, iklim organisasi, kompensasi, kepemimpinan, sumber daya finansial, sumber daya fisik, sumber daya teknologi, fasilitas kerja, hubungan industrial. Faktor-faktor internal pegawai adalah umur, pendidikan, kompetensi, pengalaman kerja, perilaku kerja, etos kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, sikap kerja, keterlibatan kerja dan komitmen terhadap organisasi/perusahaan.

Menurut Hasibuan (2017:119) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan–pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak positif terhadap kinerja strategis. Dalam pemberian kompensasi untuk pegawai, terdapat dua hal penting yang harus diingat oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan memberikan kompensasi kepada pegawai. Pertama, pegawai harus merasa bahwa pembagian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap pegawai diberikan secara adil oleh perusahaan. Kedua, pegawai merasa besarnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan masih sesuai dengan kompensasi yang diinginkan pegawai.

Edit dengan WPS Office

Jika hal tersebut bisa terpenuhi, akan membuat pegawai merasa puas dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap pegawai.

Rasa puas yang dirasakan oleh pegawai akan memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan dari perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui pemberian kompensasi

Menurut Thaief, dkk. (2015) kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, aktivitas yang berkelanjutan dan layanan dinamis dari waktu ke waktu untuk memperbarui teknologi dan alat lainnya untuk mendukung terciptanya kinerja tinggi, karyawan harus mendapatkan kesempatan pelatihan yang luas dengan materi yang sesuai. Menurut Sudiardhita, dkk. (2018) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya jika kompensasi yang diterima lebih tinggi maka kinerja karyawan akan semakin baik. Menurut Virdaningsih, dkk. (2020) kompensasi memiliki efek positif langsung pada kinerja, kenaikan kompensasi yang diterima telah menyebabkan peningkatan kinerja. Menurut Sidabutar dkk (2020) kompensasi memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan, yang artinya semakin tinggi kompensasinya, semakin tinggi kinerja karyawan yang akan didorong. Sedangkan menurut Hidayat (2019) menemukann hal serupa yaitu kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi kompensasi maka kinerja karyawan semakin meningkat.

Berikut selain kompensasi, juga terdapat kompetensi, Wibowo

Edit dengan WPS Office

(2015) mengemukakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan kompetensi yang tinggi yang dimiliki oleh SDM dalam suatu organisasi atau perusahaan tentu hal ini akan menentukan kualitas SDM yang dimiliki yang pada akhirnya akan menentukan kualitas kompetitif perusahaan itu sendiri. Konsep kompetensi sebenarnya bukan sesuatu yang baru. Menurut Mitrani (2015:14) gerakan kompetensi telah dimulai pada tahun 1960 dan awal 1970. Menurut Spencer & Spencer, (2017:9) kompetensi adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Ruky (2017) selanjutnya mengatakan bahwa kompetensi dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan kinerja berupa prestasi kerja yang memuaskan.

Menurut Arifin (2015) kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja guru karena kompetensi pedagogik, sosial, kepribadian, dan profesional belum diterapkan dengan baik. Menurut Jannah, dkk. (2020) kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian dapat dikatakan kompetensi tersebut variabel mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Menurut Hutagalung, dkk. (2020) kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan demikian dapat dikatakan variabel kompetensi

Edit dengan WPS Office

mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Esthi & Savirha (2019) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan, kerja tinggi kedisiplinan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Suhardi, dkk. (2018) kompetensi tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai positif, artinya itu pegawai yang memiliki kompetensi tinggi akan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Selain kompensasi dan kompetensi, juga terdapat komitmen organisasional, Putri (2015) berpendapat bahwa komitmen organisasional adalah suatu sikap yang menunjukan loyalitas pegawai di dalam organisasi dan proses yang berkelanjutan yaitu anggota organisasi memperlihatkan perhatiannya terhadap organisasi dari keberhasilan serta peningkatan yang berkelanjutan. Sedangkan menurut Zelvia (2015) mengemukakan bahwa, komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan- tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Hal ini dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional adalah bentuk sikap pegawai untuk tetap tinggal dalam perusahaan dan bentuk saling percaya antara pegawai.

Hasil penelitian Zefeiti & Mohamad (2017) komponen komitmen organisasi terhadap pekerjaan karyawan kinerja, dimensi komitmen organisasi adalah berhubungan positif dengan prestasi kerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa semua komponen komitmen organisasi

Edit dengan WPS Office

muncul sebagai faktor pendukung dan memainkan peran penting dalam peningkatan prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian Yamali (2018) komitmen organisasi sebagian berdampak positif dan signifikan terhadap Kinerja, komitmen organisasi berarti peningkatan akan menghasilkan kinerja pegawai. Menurut Renyut, dkk. (2017) komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya komitmen organisasi yang dimiliki baik tidak meningkatkan kinerja. Sedarmayanti, dkk. (2019) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya jika karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka karyawan tersebut memiliki kinerja yang tinggi. Menurut Syukri (2019) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya komitmen organisasi yang baik akan berdampak pada kinerja yang baik pula.

Penelitian ini mengambil objek pada SMPN 10 Denpasar yang merupakan organisasi sosial. Responden pada penelitian ini menggunakan profesi guru sebagai pegawai.

Tabel 1.1

Tabel Data Guru di SMPN 10 DENPASAR

Tahun 2021

No.	Keterangan	Jumlah		Total (Orang)	Presentase (%)
		Laki-Laki (Orang)	Perempuan (Orang)		
1	Guru PNS	24	29	53	75

Edit dengan WPS Office

2	Guru Kontrak	4	14	18	25
Total		28	43	71	100

Sumber: SMPN 10 Denpasar Tahun 2021.

Berdasarkan tabel 1 dapat di lihat jumlah guru keseluruhan sebanyak 71 orang dengan penjabaran Guru PNS sebanyak 53 orang (75%), Guru Honorer sebanyak 18 orang (25%) Adapun data tingkat absensi guru SMPN 10 Denpasar bisa di lihat pada tabel berikut.

Tabel 1.2

Daftar Absensi Guru SMPN 10 Denpasar

Tahun 2020

Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari-Orang)	Jumlah Absen (Orang)	Jumlah Hari Kerja Sebenarnya (Hari-Orang)	Presentase Absensi Pegawai (%)
1	2	3	4 = (2x3)	5	6 = (4-5)	7 = (5:4)x100 %
Januari	71	22	1562	52	1510	3,32
Februari	71	19	1349	50	1299	3,70
Maret	71	22	1562	58	1504	3,71
April	71	22	1562	53	1509	3,39
Mei	71	22	1562	59	1503	3,77

Edit dengan WPS Office

Juni	71	22	1562	0	1562	0
Juli	71	22	1562	50	1512	3,20
Agustus	71	22	1562	53	1509	3,39
September	71	22	1562	40	1522	2,56
Oktober	71	22	1562	51	1511	3,26
November	71	22	1562	54	1508	3,45
Desember	71	22	1562	50	1512	3,20
Jumlah	852	261	18531	570	17961	36,95
Rata-Rata	71	21,75	1544.3	47,5	1497	3,08

Sumber: SMPN 10 Denpasar Tahun 2020.

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi guru SMPN 10 Denpasar dari bulan Januari sampai Desember 2020 adalah berfluktuasi setiap bulannya dimana rata-rata tingkat absensi pegawai sebesar 3,08 %. Tingkat absensi yang wajar berada dibawah 3 %, sedangkan tingkat absensi diatas 3% dianggap tinggi, sehingga demikian sangat perlu mendapat perhatian dari pihak organisasi. Ardana, dkk, (2015:93). Tingkat absensi 3,08% ini merupakan tingkat absensi yang tinggi sehingga perlu mendapat perhatian dari pihak organisasi untuk tingkat kehadiran pegawai di SMPN 10 Denpasar.

Tabel 1.3

Daftar Gaji dan Tunjangan Guru SMPN 10 Denpasar

Tahun 2021

Daftar Gaji dan Tunjangan Guru	Keterangan
Gaji Pokok Guru PNS	Nominalnya dibedakan

Edit dengan WPS Office

	berdasarkan golongan/jabatan dan masa kerja.
Gaji Pokok Guru Kontrak	Nominalnya sesuai dengan UMR Denpasar.
Uang Lauk Pauk	Rp. 16,876,- per hari kerja
Tunjangan Sertifikasi (PNS)	95% dikali gaji pokok dan 5% dipotong pajak
Tunjangan TPP (PNS)	Diberikan berdasarkan jabatannya dan diberikan setiap satu tahun sekali
Tunjangan Anak (PNS)	(2% x 2) dari gaji pokok guru yang berstatus PNS.
Tunjangan Kesehatan	Sesuai ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah.
Tunjangan Hari Raya	Sesuai ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah.

Sumber: SMPN 10 Denpasar Tahun 2021.

Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai diberikan sejumlah kompensasi pada setiap pegawai di SMPN 10 Denpasar yang dibedakan berdasarkan jabatan atau golongan pada tahun 2021. Meskipun kompensasi telah diberikan, tetapi masih saja ditemukan guru/pegawai yang menunjukan kinerja yang kurang maksimal. Berdasarkan observasi, beberapa pegawai yang berstatus kontrak/honorer berharap adanya penyetaraan dalam pemberian tunjangan tunjangan seperti yang diperoleh guru/pegawai yang berstatus PNS. Kompensasi erat kaitannya dengan kompetensi pegawai. Kompetensi bertujuan untuk mengubah motif atau dorongan yang ada pada diri pegawai dari rendah menjadi tinggi, kompetensi dapat memberikan energi prilaku pada gilirannya yang dapat meningkatkan kinerja. Tingkat komitmen yang tinggi akan berdampak

Edit dengan WPS Office

positif terhadap kinerja pegawai. Terdapat beberapa masalah yang berkaitan dengan kinerja pegawai pada SMPN 10 Denpasar, diantaranya pemberian kompensasi yang dinilai kurang merata mengakibatkan beberapa guru/pegawai cenderung mengabaikan tugasnya dan tidak bertahan pada organisasi tempat bekerja sehingga adanya beberapa guru/pegawai yang mengundurkan diri dan lebih memilih untuk mencari pekerjaan lain terutama pegawai yang berstatus kontrak/honorer. Selain itu beberapa pegawai juga menyatakan adanya ketidaksesuaian pengetahuan yang dimiliki dengan tugas yang diberikan. Maka dari itu peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai **"Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai di SMPN 10 Denpasar"**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di SMPN 10 Denpasar?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di SMPN 10 Denpasar?
3. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai di SMPN 10 Denpasar?
4. Apakah kompensasi, kompetensi dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai di SMPN 10 Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Edit dengan WPS Office

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada SMPN 10 Denpasar.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada SMPN 10 Denpasar.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai pada SMPN 10 Denpasar.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kompetensi dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai pada SMPN 10 Denpasar.

1.4 Kegunaan Penelitian

a. Bagi Mahasiswa

Untuk dapat mengetahui permasalahan yang dihadapi Lembaga terutama yang berkaitan dengan kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional yang dapat memperkuat teori, menambah kajian tentang teori kompensasi, motivasi, komitmen organisasional dan kinerja, serta sebagai salah satu persyaratan dalam mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Maha Saraswati Denpasar.

b. Bagi Instansi

Untuk dapat memberikan sumbangan pikiran dan informasi bagi pimpinan SMPN 10 Denpasar di dalam menetapkan kebijaksanaan di masa-masa mendatang yang diharapkan dapat mengetahui kekurangan dalam lingkungan SMPN 10 Denpasar

Edit dengan WPS Office

sehingga perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Disamping itu diharapkan pula penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai acuan bagi peneliti dan lembaga yang memerlukan.

c. Bagi Universitas / Fakultas

Merupakan suatu tuntutan dan kewajiban bagi mahasiswa dan dapat memberikan sumbangan pikiran yang nantinya berguna bagi almamater, serta sebagai bahan bacaan untuk memperkaya buku-buku perpustakaan.

Edit dengan WPS Office

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Grand Theory

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, sehingga peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya Badriyah, (2015) Sedangkan menurut Desseler (2015:2) manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen yang menentukan keberhasilan sebuah organisasi, di sisi lain juga sebagai makhluk yang memiliki pikiran, perasaan, kebutuhan, dan harapan khusus, hal ini membutuhkan perhatian khusus karena faktor-faktor ini akan mempengaruhi pencapaian, dedikasi, kesetiaan, dan kinerja karyawan Triana, (2017). Menurut Bintaro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama.

Edit dengan WPS Office

2.2 Pengertian Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas Sutrisno (2016). Menurut Shmailan, (2016), kinerja karyawan adalah tindakan yang dilakukan karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang dilakukan oleh perusahaan. Menurut Yang, *et al* (2016) kinerja pada dasarnya adalah apa yang karyawan lakukan atau tidak lakukan. Menurut Singht (2016) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target atau kriteria yang telah ditentukan yang memiliki telah disepakati bersama.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas makan disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai atau diperoleh pegawai melakukan suatu pekerjanya dalam waktu tertentu sesuai dengan kesepakatan dan tanggung jawab yang telah diberikan oleh suatu organisasi.

Edit dengan WPS Office

2.2.2 Indikator kinerja

Menurut (Fahmi) 2016 terdapat beberapa aspek yang diukur pada kinerja karyawan:

a. Kuantitas merupakan sejumlah output yang dihasilkan oleh karyawan dalam membuat barang untuk dikonsumsi dan dipergunakan oleh konsumen.
b. Kualitas merupakan spesifikasi dari suatu produk yang dihasilkan, seperti bahan baku, desain, keandalan, dan manfaat dari barang yang dihasilkan oleh karyawan dibandingkan dengan standar kualitas yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan, sedangkan kualitas dalam perusahaan jasa adalah suatu layanan yang diberikan kepada para pelanggan, dan para pelanggan tersebut merasa puas atau tidak terhadap layanan yang telah diberikan.
c. Ketepatan waktu merupakan sejauh mana karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan tepat waktu sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.
d. Kreativitas, kreativitas merupakan kemampuan karyawan untuk mengembangkan ide-ide atau berinovasi.

2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Sutrisno (2016) yaitu:

Edit dengan WPS Office

1. Efektivitas dan Efisiensi Dalam berhubunganya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadi efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.
2. Otoritas dan Tanggung jawab Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masingmasing pegawai yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja pegawai tersebut.
3. Disiplin Secara umum, disiplin menunjukan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin pegawai yang ada didalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja induvidu maupun kelompok ditingkatkan.
4. Inisiatif Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, Kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan suatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif pegawai yang ada didalam organisasi merupakan daya

Edit dengan WPS Office

dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

2.3 Kompensasi

2.3.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2017:119). Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan–pekerjaan yang berbakat. Menurut Marwansyah (2016:269) kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Molan (2015:46) bahwa kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari diperkerjannya karyawan itu. Menurut Sunyoto (2015) kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang di terima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti. Menurut Hasibuan (2016:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang

Edit dengan WPS Office

diberikan kepada perusahaan.

Mengangkat dan menempatkan karyawan dalam sebuah perusahaan untuk melakukan pekerjaan, perlu dipertimbangkan untuk memberikan karyawan tersebut kompensasi. Pemberian kompensasi ini merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen SDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan kepada individu sebagai pertukaran dalam mengorbankan waktu, tenaga dan pikiran dalam melakukan tugas atau kewajiban terhadap perusahaan. Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektivitas produksi. Jika karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka dapat menurun secara drastis, karena memang kompensasi itu penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya para karyawan itu sendiri.

Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Besar kecilnya kompensasi jelas akan meningkatkan atau menurunkan prestasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan. Karena adanya kompensasi seseorang mau menjadi karyawan dari suatu perusahaan. Kompensasi membantu organisasi mencapai tujuannya dan memperoleh serta mempertahankan karyawan yang produktif. Kompensasi dapat

Edit dengan WPS Office

bersifat finansial maupun non-finansial pada periode yang tetap.

2.3.2 Bentuk-Bentuk Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:119) kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu:

1) Kompensasi langsung *(direct compensation)* berupa gaji, upah, dan upah insentif
    a) Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.
    b) Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.
    c) Upah insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.
2) Kompensasi tidak langsung *(indirect compensation atau employee walfareatau* kesejahteraan karyawan*) benefit dan service* adalah kompensasi tambahan (finansial atau nonfinansial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan

Edit dengan WPS Office

perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, kafetaria, mushala, olahraga, dan darmawisata.

2.3.3 Tujuan Kompenasasi

Menurut Hasibuan (2017:121-122) tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah:

1) Ikatan Kerja Sama

   Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara atasan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/ atasan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2) Kepuasan Kerja

   Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status social, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3) Motivasi

   Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bahawannya.

4) Stabilitas Karyawan

   Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.

5) Disiplin

Edit dengan WPS Office

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

6) Pengaruh Serikat Buruh

   Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

7) Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan. Dari tujuan kompensasi di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan pemberian kompensasi adalah untuk memberikan kepuasan kepada semua pihak, memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, menaati semua peraturan yang berlaku, dan perusahaan dapat memperoleh laba.

2.3.4 Faktor yang mempengaruhi Kompensasi

Dalam pemberian kompensasi finansial harus diperhatikan bahwa kompensasi finansial dapat mempunyai nilai yang berbeda bagi masing-masing individu yang menerimanya. Hal ini disebabkan karena masing-masing individu memiliki kebutuhan, keinginan dan pandangan yang berbeda satu sama lainnya. Oleh karena itu dalam menetapkan suatu kebijakan pemberian imbalan terdapat faktor-

Edit dengan WPS Office

faktor yang harus dipertimbangkan selain faktor jumlahnya. Menurut Mondy & Martocchio (2016:259) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pemberian kompensasi adalah :

1) *Labor Market* (pasaran tenaga kerja)

Pemberian kompensasi untuk jabatan yang sama di pasar tenaga kerja yang berbeda akan sangat bervariasi. Sering kali biaya hidup akan lebih tinggi dan kompetisi menjadi karyawan terbaik akan lebih tinggi di daerah perkotaan dimana banyak perusahaan bersaing untuk menjadi yang terbaik.

2) *Labor Union* (serikat buruh)

Serikat buruh atau serikat pekerja menyatakan dukungan legislatif dalam skala yang luas untuk hak karyawan untuk mengatur dan terlibat didalam perundingan. Serikat buruh biasanya lebih kukuh untuk menentukan kompensasi melalui proses tawar-menawar kolektif, yang menggambarkan negosiasi antara serikat pekerja yang mewakili kepentingan karyawan dan manajemen perusahaan.

3) *Economy* (ekonomi)

Kondisi ekonomi sangat berpengaruh terhadap pemberian kompensasi. Sebagai contoh, ketika ekonomi sedang tertekan umumnya penawaran tenaga kerja meningkat sehingga membuat harga atau upah nya lebih kecil dari harga pasaran.

Edit dengan WPS Office

Sebaliknya jika kondisi ekonomi sedang meningkat, kompensasi bagi tenaga kerja pun akan tinggi.

4) *Interidustry Wage Differentials*

Di pasar tenaga kerja yang kompetitif, perusahaan berusaha menarik dan mempertahankan individu terbaik untuk pekerjaan sebagian dengan menawarkan upah dan tunjangan yang menguntungkan tenaga kerja. Beberapa perusahaan sayangnya tidak dapat bersaing atas dasar upah dan tunjangan. Karena ada perbedaan kompensasi di berbagai industri.

5) *Legislation* (peraturan pemerintah)

Kebijakan pemerintah turut mempengaruhi jumlah kompensasi yang di terima setiap individu. Sebagai contoh, hukum tentang kompensasi yang berlaku menentukan jumlah yang harus di bayarkan. Hukum yang berlaku melarang memberi upah lebih sedikit kepada salah satu jenis kelamin jika karyawan melakukan pekerjaan substansial yang sama.

2.3.5 Indikator Kompensasi

Menurut Edison, dkk (2017:163) ada beberapa indikator kompensasi, yaitu:

1) Gaji sudah memenuhi unsur minimal yang ditetapkan oleh pemerintah.
2) Tunjangan jabatan yang ada sesuai dengan bobot kerja dan tanggung jawab yang diemban.
3) Saya mendapatkan tunjangan hari raya/keagamaan sesuai

Edit dengan WPS Office

dengan ketentuan perundang-undangan.

4) Saya mendapatkan tunjangan kesehatan (BPJS/ Askes/ Jamsostek) sesuaidengan ketentuan yang berlaku dalam perundang-undangan.

5) Saya mendapatkan tunjangan-tunjangan lain seperti Tunjangan Sertifikasi, Tunjangan Anak, Tunjangan TPP.

2.4 Kompetensi

2.4.1 Pengertian Kompetensi

Keberadaan manusia dalam organisasi memiliki porsi yang sangat vital. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisis dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut. Menurut Priansa (2018:254), mengatakan bahwa kompetensi adalah kapasitas pegawai atas atribut pekerjaan yang diembannya, yang merupakan kumpulan dari kemampuan, keterampilan, kematangan, pengalaman, keefektifan, keefisienan, dan kesuksesan dalam mengemban tanggung jawab pekerjaan. Menurut Wibowo (2017:110) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Sudarmanto (2016:47) mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi

Edit dengan WPS Office

secara langsung kinerja pekerjaan. Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan. Menurut Spencer and Spencer, (2017:9) kompetensi adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Ruky (2017) selanjutnya mengatakan bahwa kompetensi dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan kinerja berupa prestasi kerja yang memuaskan.

2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Zwell (2016:213) kompetensi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain:

1. Keyakinan dan nilai-nilai Perilaku seseorang sangat dipengaruhi oleh keyakinannya terhadap dirinya sendiri dan orang lain. Bila orang percaya akan kemampuannya dalam melakukan sesuatu, maka hal tersebut akan bisa dikerjakan dengan lebih mudah.
2. Karakteristik kepribadian Kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat dirubah, kepribadian seseorang akan mempengaruhi cara-cara orang tersebut dalam menyelesaikan permasalahan dalam kehidupan ini, dan hal ini akan membuat orang tersebut lebih kompeten. Seseorang akan berespons serta beradaftasi dengan lingkungan dan kekuatan sekitarnya, yang akan menambah kompetensi seseorang.
3. Motivasi adalah dorongan yang membuat seseorang mampu

Edit dengan WPS Office

untuk melakukan sesuatu. Daya dorong yang lebih bersifat psikologis membuat bertambahnya kekuatan fisik, sehingga akan mempermudah dalam aktivitas kerja, yang menambah tingkat kompetensi seseorang.

4. Isu emosional Kondisi emosional seseorang akan berpengaruh dalam setiap penampilannya, termasuk dalam penampilan kerjanya. Rasa percaya diri membuat orang akan dapat melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik, begitu juga sebaliknya, gangguan emosional seperti rasa takut dan malu juga bisa menurunkan performance/penampilan kerja seseorang, sehingga kompetensinya akan menurun.
5. Kemampuan intelektual Kompetensi dipengaruhi oleh pemikiran intelektual, kognitif, analitis dan kemampuan konseptual. Tingkat intelektual dipengaruhi oleh pengalaman, proses pembelajaran yang udah tentu pula kemampuan intelektual seseorang akan meningkatkan kompetensinya.
6. Budaya organisasi Budaya organisasi berpengaruh pada kompetensi seseorang dalam berbagai kegiatan, karena budaya organisasi mempengaruhi kinerja, hubungan antar pegawai, motivasi kerja dan kesemuanya itu akan berpengaruh pada kompetensi orang tersebut.

2.4.3 Manfaat Kompetensi

Menurut Sudarmanto (2016:49), manfaat kompetensi juga dapat dilihat dari beberapa sisi berikut:

Edit dengan WPS Office

a) Adanya kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan berdasarkan standar yang ada.
b) Kompetensi yang ada sekarang dan manfaatnya akan dapat memberikan nilai tambah pada pembelajaran dan pertumbuhan.
c) Meningkatnya keterampilan dan marketability sebagai karyawan.
d) Kejelasan relevansi pembelajaran sebelumnya, kemampuan untuk mentransfer keterampilan, nilai, dari kualifikasi yang iakui dan potensi pengembangan karier.
e) Pilihan perubahan karier yang lebih jelas, untuk berubah pada jabatan baru, seseorang dapat membandingkan kompetensi mereka sekarang dengan kompetensi yang diperlukan untuk jabatan baru.
f) Penempatan sasaran sebagai sarana pengembangan karier.
g) Penilaian kinerja yang lebih obyektif dan umpan balik berbasis standar kompetensi yang ditentukan dengan jelas.

2.4.4 Indikator Kompetensi

Menurut Manullang (2016:182) indikator kompetensi adalah sebagai berikut:

a) Pengalaman, adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil risiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.

Edit dengan WPS Office

b) Pendidikan, adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan guna mencapai tujuan. Upaya ini dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif para karyawan dan mengembangkan sumber daya manusia menghadapai segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan.

c) Pengetahuan (*knowledge*) adalah pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang spesipik tertentu.

d) Ketrampilan (*skills*) adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu.

2.5 Komitmen Organisasional

2.5.1 Pengertian Komitmen Organisasional

Komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun (Yusuf, 2018). Menurut Hutagalung & Ritonga, (2018) komitmen yang tinggi pada organisasi tersebut juga membuat karyawan mendapatkan kenyamanan dalam bekerja dan menumbuhkan minat untuk mengabdi sebagai karyawan dengan sebaik-baiknya. Komitmen organisasi dinyatakan sebagai suatu kondisi atau tingkat di mana seorang karyawan mendukung organisasi tertentu dan tujuannya bermaksud untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Srimindarti *et al*, 2015). Sedangkan Zelvia (2015)

Edit dengan WPS Office

mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Putri (2015) berpendapat bahwa komitmen organisasional adalah suatu sikap yang menunjukan loyalitas pegawai di dalam organisasi dan proses yang berkelanjutan yaitu anggota organisasi memperlihatkan perhatiannya terhadap organisasi dari keberhasilan serta peningkatan yang berkelanjutan.

Dari beberapa definisi yang diuraikan di atas bahwa komitmen merupakan suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi ditandai dengan adanya:

1) Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai -nilai organisasi.

2) Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi.

3) Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap

Edit dengan WPS Office

nilai-nilai dan tujuan organisasi. Rendahnya komitmen mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya. Mempersoalkan komitmen sama dengan mempersoalkan tanggung jawab.

2.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Yusuf, (2018) menggolongkan faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya komitmen organisasi, yaitu:

1) Karakteristik pribadi, yaitu kondisi potensi, kapasitas kemampuan, dan kemauan seorang karyawan sesuai kebutuhan dunia kerja. Karakteristik pribadi ini meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, motivasi dan nilai-nilai personal.

2) Karakteristik pekerjaan, yaitu kondisi nyata berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, hal ini meliputi tantangan pekerjaan, kesempatan untuk berinteraksi sosial, identitas tugas, dan umpan balik.

3) Karakteristik organisasi, yaitu desentralisasi dan otonomi tanggung jawab, partisipasi aktif karyawan, hubungan atasan dan bawahan, sifat dan karakteristik pimpinan serta cara-cara dalam pengambilan keputusan dan kebijakan.

4) Sifat dan kualitas pengalaman kerja seorang karyawan dengan berbagai aspek di dalamnya dapat mempengaruhi

Edit dengan WPS Office

komitmen karyawan.

2.5.3 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Edison, dkk (2017) indikator yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasional, antara lain:

1) Kompensasi yang diterima sudah layak, membuat pegawai akan tetap bertahan di perusahaan/organisasi tempat bekerja saat ini.

2) Tidak akan pindah ke tempat lain karena kompetensi pegawai sudah sesuai dengan pekerjaan ini.

3) Merasa bahwa tempat bekerja sudah baik dan nyaman, sehingga pegawai betah dan sulit pindah ke perusahaan/organisasi lain.

4) Saya tidak akan pindah bekerja karena merasa memiliki dan mencintai pekerjaan yang ada.

2.5.4 Meningkatkan Komitmen Organisasi

Menurut Mangkunegara (2015:176), ada 3 pilar besar dalam komitmen. Ketiga pilar itu meliputi:

1) Adanya perasaan menjadi bagian dari organisasi (*a sense of belonging to the organization*). Untuk mencapai rasa memiliki tersebut, maka salah satu pihak dalam manajemen harus mampu membuat anggota:

   a) Mampu mengidentifikasikan dirinya terhadap organisasi.

Edit dengan WPS Office

b) Merasa yakin bahwa apa yang dilakukannya/pekerjaannya adalah berharga bagi organisasi tersebut.

c) Merasa nyaman dengan organisasi tersebut.

d) Merasa mendapat dukungan yang penuh dari organisasi dalam bentuk misi yang jelas (apa yang direncanakan untuk dilakukan), nilai-nilai yang ada (apa yang diyakini sebagai hal yang penting oleh manajemen) dan norma-norma yang berlaku (cara-cara berperilaku yang bisa diterima oleh organisasi).

2) Adanya ketertarikan atau kegairahan terhadap pekerjaan (*a sense of excitement in the job).* Perasaan seperti ini bisa dimunculkan

dengan cara:

a) Mengenali faktor-faktor motivasi intrinsik dalam mengatur desain pekerjaan *(job design).*

b) Kualitas kepemimpinan.

Kemauan dari manajer dan supervisor untuk mengenali bahwa motivasi dan komitmen anggotanya bisa meningkat jika ada perhatian terus menerus, memberi delegasi atas wewenang serta memberi kesempatan serta ruang yang cukup bagi anggota untuk menggunakan keterampilan dan keahliannya secara maksimal. Kurangnya komitmen terhadap organisasi dan nilai-nilai dari organisasi adalah penyebab utama dari *turn over* yang tinggi.

Edit dengan WPS Office

3) Adanya rasa memiliki terhadap organisasi *(ownership)*

Rasa memiliki bisa muncul jika anggota merasa bahwa mereka benar-benar diterima menjadi bagian atau kunci penting dari organisasi. Konsep penting dari ownership meluas dalam bentuk partisipasi dalam membuat keputusan-keputusan dan mengubah praktek kerja, yang pada akhirnya mempengaruhi keterlibatan anggota. Jika anggota merasa dilibatkan dalam membuat keputusan-keputusan dan jika mereka merasa ide-idenya didengar dan jika mereka merasa memberi kontribusi yang ada pada hasil yang dicapai, maka mereka cenderung menerima keputusan-keputusan atau perubahan yang dilakukan. Hal ini dikarenakan mereka merasa dilibatkan, bukan karena dipaksa.

2.6 Hubungan Antara Variabel

2.6.1 Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan–pekerjaan yang berbakat, Hasibuan (2017:119).

2.6.2 Hubungan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi adalah kapasitas pegawai atas atribut pekerjaan

Edit dengan WPS Office

yang diembannya, yang merupakan kumpulan dari kemampuan, keterampilan, kematangan, pengalaman, keefektifan, keefisienan, dan kesuksesan dalam mengemban tanggung jawab pekerjaan, Priansa (2018:254).

2.6.3 Hubungan Komitmen Organisasi dengan Kinerja Pegawai

Komitmen organisasi sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasinya dengan alasan apapun. (Yusuf, 2018).

2.7 Hasil Penelitian Terdahulu

Sebagai pembanding dalam Menyusun skripsi ini digunakan beberapa penelitian terdahulu diantaranya adalah:

1) Penelitian yang dilakukan oleh Thaief *et al* (2015) dengan judul Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap prestasi Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Malang Area Layanan dan Jaringan Daerah. Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja dimiliki secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. PLN (Persero) Malang Layanan dan Jaringan Daerah.
2) Penelitian yang dilakukan oleh Arifin (2015) dengan judul Pengaruh kompetensi, Motivasi, Budaya organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru. Menemukan bahwa Kompetensi dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan Kepuasan kerja guru yang tidak signifikan. Sedangkan

Edit dengan WPS Office

Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru. Kompetensi dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru, pada kenyataannya Budaya Organisasi hanya berpengaruh positif tetapi berpengaruh tidak signifikan terhadapm Kepuasan Kerja.

3) Penelitian yang dilakuni oleh Zefeiti, *et al* (2017) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi dan Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Pemerintahan Omani. Menemukan bahwa Komitmen Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Prestasi Kerja memiliki pengaruh dimensi signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4) Penelitian yang dilakukan oleh Suhardi *et al* (2018) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Perilaku Kewarganegaraan dan Prestasi Kerja di Ansuransi Jiwa Perusahaan Kota Batam. Menemukan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kompensasi, Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior, Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior, Kompensasi berpengaruh berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja, Kewarganegaraan organisasi berpengaruh signifikan terhadap Job performance, Kompetensi memiliki Pengaruh

Edit dengan WPS Office

signifikan terhadap Prestasi Kerja Asuransi Jiwa di Kota Batam.

5) Penelitian yang dilakukan oleh Renyut (2018) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Gubernur Maluku. Menemukan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
6) Penelitian yang dilakuni oleh Nurhaida *et al* (2018) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pemerintah Kota Padang Panjang. Menemukan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pemerintah Kota Padang Panjang.
7) Penelitian yang dilakukan oleh Sudiardhita, *et al* (2018) dengan judul pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank XYZ (Perseo) Tbk. Penelitian menemukan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan

Edit dengan WPS Office

terhadap kinerja karyawan dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

8) Penelitian yang dilakuni oleh Yamali (2018) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Ahli Kontruksi Perusahaan Jasa di Provinsi Jambi. Menemukan bahwa Kompensasi dan Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
9) Penelitian yang dilakukan oleh Hidayat *et al* (2019) dengan judul Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Moranthel Indonesia Gemilang. Menemukan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
10) Penelitian yang dilakukan oleh Esthi *et al* (2019) dengan judul Pengaruh pelatihan Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Karyawan PT. Lestarindo Perkasa. Menemukan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Kompetensi berpengaruh positih dan signifikan terhadap kinerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
11) Penelitian yang dilakuni oleh Sedarmayanti *et al* (2019)

Edit dengan WPS Office

dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di RS Kupang Wirasakti. Menemukan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di RS Kupang Wirasakti.

12) Penelian yang dilakukan oleh Hutagalung *et al* (2020) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Mentawai. Menemukan bahwa Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan Kinerja Pegawai Pemerintah, Etos Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah, Disiplin Kerja sebagian berpengaruh signifikan terhadap Knerja Pegawai Pemerintah dan Motivasi Kerja Sebagian memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah.

13) Penelitian yang dilakuni oleh Jannah et al (2020) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Dharmasraya. Menemukan bahwa Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Konflik Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Edit dengan WPS Office

Karyawan.

14) Penelitian yang dilakukan oleh Sidabutar *et al* (2020) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini memiliki beberapa kesimpulan yaitu, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

15) Penelitian yang dilakukan oleh Virdaningsih *et al* (2020) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Kota di Serang Banten. Penelitian menemukan: meningkatnya Kompensasi yang di terima oleh guru SMK Kota Serang di Provinsi Banten menyebabkan terjadinya peningkatan kinerja pada guru tersebut. Budaya Kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja Sekolah Menengah Kejuruan, yang artinya Kompensasi dan Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Edit dengan WPS Office