

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang penting untuk menunjang aktivitas dan kelangsungan maupun keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan (Panggabean, 2018:1). Bahkan bisa dikatakan sumber daya manusia merupakan faktor yang menentukan kemajuan suatu organisasi, dimana unsur yang berperan untuk tumbuh dan kembangnya adalah manusia. Manusia merupakan unsur penting didalam kehidupan. Baik dalam kehidupan individu, masyarakat maupun perusahaan (Mutiara, 2018:2). Manusia berperan penting didalam sebuah perusahaan maupun dalam kegiatan sehari-hari. Dengan adanya kehadiran manusia maka kegiatan dan proses yang dilakukan saat bekerja akan terlaksana dengan baik. Kehadiran sumber daya manusia tersebut digunakan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan dan diinginkan oleh perusahaan didalam dunia kerja.

Dalam era globalisasi pada saat ini persaingan di dunia kerja semakin ketat, dimana persaingan ini muncul dikarenakan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat dan memberikan pengaruh besar pada suatu perusahaan sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lain. Untuk dapat bertahan dan sukses ditengah persaingan ini perusahaan perlu menciptakan suatu keunggulan kompetitif yang membedakannya dengan pesaing lain dalam pasar yang sama. Perusahaan harus memberikan produk yang baik berupa barang maupun jasa yang berkualitas baik bagi para konsumen (Hasibuan, 2018:2). Dalam mencapai

keberhasilan perusahaan tidak lepas dari faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia harus dikembangkan, karena tidak seperti mesin yang selalu melakukan aktifitas yang sama setiap waktu, manusia selalu mengalami perubahan dan perkembangan. Perubahan dan perkembangan yang terjadi akan menimbulkan berbagai jenis tantangan yang harus dihadapi dan diatasi dengan baik. Pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi akan terlaksana apabila sumber daya manusianya menunjukkan kinerja yang tinggi (Simamora, 2018:2).

Dalam perusahaan tentu pentingnya kinerja karyawan dengan tujuan untuk bisa tercapainya visi, misi, dan tujuan dari perusahaan tersebut. Dimana kemajuan sebuah perusahaan ditentukan oleh kinerja yang baik dari karyawannya dalam menjalankan tugas pokoknya masing-masing. Menurut Arif, dkk (2019) mendefinisikan kinerja merupakan bagian penting dari keseluruhan proses pengerjaan karyawan yang bersangkutan dengan kemampuan bisnis untuk mencapai hasil yang lebih baik diperoleh dari fungsi pekerjaan tertentu. Kinerja adalah pekerjaan yang dicapai oleh seseorang baik kuantitas maupun kualitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dan seberapa besar mereka dapat berkontribusi pada organisasi, dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan keterampilan, pengalaman, ketulusan dan waktu (Sudiardhita, dkk 2018). Kinerja karyawan merupakan elemen penting yang harus dimiliki untuk meningkatkan kinerja suatu perusahaan, kinerja karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan tentunya merupakan kinerja dan prestasi karyawan yang baik untuk kepentingan sebuah perusahaan, karena

karyawan dengan tugasnya merencanakan, melaksanakan dan memindahkan berbagai pekerjaan di perusahaan (Pengastuti, dkk 2020). Dalam meningkatkan kinerja karyawan diperlukan faktor-faktor pendukung yang perlu diperhatikan guna meningkatkan target yang dicapai, salah satunya yaitu pengaruh kompensasi.

Menurut Dodi (2021) salah satu faktor mempengaruhi kinerja adalah kompensasi. Menurut Arif (2019) Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Menurut Sudiardhita dkk (2018) kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan kepada organisasi atau perusahaan ditempat bekerja. Menurut Iptian dkk(2020) kompensasi juga bisa dikatakan sebagai pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan *system* kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat.

Penelitian yang dilakukan oleh Agusra, dkk (2021) menyatakan bahwa pengaruh kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang diberikan bertujuan untuk mendorong karyawan agar lebih giat, tekun, disiplin dalam bekerja, serta membantu terciptanya kesadaran bersama antar karyawan serta mampu melakukan segala sesuatu yang dibutuhkan perusahaan. Serupa dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Iptian dkk, (2020) terdapat pengaruh positif dan

signifikan antara pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Kompensasi juga bisa dikatakan sebagai pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Begitu pula dengan hasil penelitian Arief, dkk (2019) menyatakan pengaruh kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kompensasi yang semakin baik akan mendorong kesadaran karyawan untuk bekerja lebih baik dan mengikuti aturan perusahaan. Penelitian oleh Candradewi (2019) menyatakan pengaruh kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya, kompensasi yang diberikan berdasarkan keahlian karyawan dapat memuaskan karyawan, hal ini menyebabkan karyawan semakin meningkatkan kinerjanya agar mendapatkan kompensasi yang lebih tinggi. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Asriani (2020) menyatakan pengaruh kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan artinya kompensasi yang diterima tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan bekerja bukan hanya untuk mencari kompensasi. Kompensasi yang diberikan berdasarkan keahlian karyawan dapat memuaskan karyawan, hal ini menyebabkan karyawan semakin meningkatkan kinerjanya agar mendapatkan kompensasi yang lebih tinggi.

Selain pengaruh kompensasi, suatu perusahaan juga harus memperhatikan tentang kepuasan kerja karyawan. Linda (2018) menyatakan ketika karyawan yang bekerja tidak merasakan kepuasan, cenderung akan membuat karyawan tidak mampu mengembangkan segala potensi yang dimiliki, sehingga karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara

penuh terhadap pekerjaannya. Menurut Rinny (2020) kepuasan kerja adalah suatu sikap positif yang didasarkan pada hasil evaluasi terhadap apa yang diharapkan akan diperoleh melalui upaya-upaya yang dilakukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan hasil atau ganjaran yang diterimanya. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, jika karyawan merasa tidak puas dan nyaman dengan apa yang di peroleh dari perusahaan. Menurut Nicolas (2020) kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari evaluasi dan karakteristiknya, oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan mengenai perasaan dan sikap terhadap pekerjaan itu sendiri, yang dihasilkan dari penilaian atau pengalaman kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Nicolas (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kepuasan kerja sebagai sikap karyawan terhadap situasi kerja, kerjasama antar karyawan, penghargaan, dan faktor fisik dan psikologis. Penelitian oleh Dorra (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja bagi karyawan cenderung meningkatkan produktivitas, kebanggaan dan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan oleh Linda dkk (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang bervariasi sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya, semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan niatnya,

semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya. Penelitian yang dilakukan oleh Rinny dkk (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang dirasakan seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Irma dkk (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa kepuasan kerja dipandang sebagai kombinasi gaya lingkungan dan kondisi psikologis yang dapat membuat seseorang secara jujur mengakui kepuasan atas pekerjaan yang dilakukan.

Faktor yang lain mempengaruhi kinerja adalah motivasi menurut Yeti Kuswati (2019) Motivasi adalah keseluruhan proses pemberian dorongan kepada bawahan untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mau bekerja dengan kesungguhan, dan tercapainya efisiensi dan ekonomi tujuan dapat tercapai. Menurut Sabar Sutia dkk (2020) motivasi merupakan keinginan untuk tampil sebagai kesediaan untuk mengeluarkan upaya tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individu. Khairun dkk (2018) pemberian motivasi ini banyak macamnya seperti pemberian gaji yang layak dan adil, pemberian promosi dan sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan karyawan dapat terpenuhi lalu diharapkan para karyawan dapat berkerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang diembannya, pada akhirnya karyawan dengan bersungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, ini berarti kinerja yang bagus akan ditunjukkan oleh para karyawan,

karena termotivasi untuk melaksanakan tugasnya dalam perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sudiardhita dkk (2018) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya Motivasi merupakan seperangkat kekuatan yang memprakarsai, mengarahkan, dan menjaga orang-orang dalam usahanya untuk mencapai tujuan. Penelitian oleh Riyanto (2021) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya Motivasi merupakan seperangkat kekuatan yang memprakarsai, mengarahkan, dan menjaga orang-orang dalam usahanya untuk mencapai tujuan. Penelitian yang dilakukan oleh Aprilynn (2018) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa motivasi kerja karyawan secara langsung akan meningkatkan kinerjanya. Menurut Khairun dkk (2018) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya pemberian motivasi ini banyak macamnya seperti pemberian gaji yang layak dan adil, pemberian promosi dan sebagainya. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Suryono, dkk (2021) Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti motivasi secara langsung berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja.

Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Gianyar merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang Asuransi Sosial, yang berlokasi di Jl. Bypass Darmagiri, kel Buruan, Kecamatan Blahbatuh, Kabupaten Gianyar. Kantor BPJS Ketenagakerjaan memiliki 34 orang karyawan. Kantor BPJS

Ketenagakerjaan buka setiap hari dari jam 08.00 pagi sampai dengan jam 17.00 sore. Kantor BPJS Ketenagakerjaan memperhatikan karyawannya dan menganut sistem kekeluargaan. Pentingnya untuk mengetahui kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan dan hal apa saja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Salahsatu faktornya dibuktikan dengan tingginya tingkat absensi karyawan, yang dibuktikan dengan banyaknya karyawan yang datang terlambat saat bekerja dan tingkat absensi yang tinggi disebabkan oleh absen tidak bekerja dengan alasan sakit atau ijin. Dilihat pula dari banyaknya target pekerjaan yang tidak terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Tentu hal ini akan berdampak buruk bagi perusahaan. Data absensi karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Gianyar. Dapat disajikan pada Tabel

1.1



Tabel 1.1
Tingkat Absensi Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan
Kantor Cabang Gianyar

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Seharusnya	Jumlah Absensi	Jumlah Hari Masuk	Presentase (%)
(A)	(B)	(C)	(D=B xC)	(E)	(F=D-E)	(G=E/D) 100
Januari	34	31	1054	33	1021	3.13
Februari	34	29	986	27	959	2.74
Maret	34	31	1054	30	1024	2.85
April	34	30	1020	32	988	3.14
Mei	34	31	1054	23	1031	2.18
Juni	34	30	1020	29	991	2.84
Juli	34	31	1054	39	1015	3.70
Agustus	34	31	1054	25	1029	2.37
September	34	30	1020	34	986	3.33
Oktober	34	31	1054	32	1022	3.04
November	34	30	1020	35	985	3.43
Desember	34	31	1054	38	1016	3.61
Total		366	12444	377	12067	36.36
Rata-rata		3.03				

Sumber: Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Gianyar, 2021

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan yang berfluktuasi setiap bulannya. Hal ini dipengaruhi seberapa kuat motivasi dalam bekerja yang dimiliki oleh karyawan. Pada tabel diketahui bahwa presentase ketidakhadiran paling sedikit terjadi pada bulan Mei sebanyak 2,18%, sedangkan presentase ketidakhadiran paling banyak terjadi pada bulan Juli sebesar 3,70%. Menurut Flipppo dalam Muliani & Indrawati (2016) bahwa absensi 0 sampai 2 persen dinyatakan baik, 3 sampai 10 persen dinyatakan tinggi, dan diatas 10 persen dinyatakan tidak wajar. Sehingga diketahui terdapat permasalahan absensi yang ditemui pada BPJS Ketenagakerjaan kantor cabang Gianyar dikarenakan rata-rata absensi pada

bulan Januari sampai Desember sebesar 3,03% atau kategori tinggi. Motivasi karyawan yang rendah disertai dengan tingkat absensi yang tinggi menimbulkan konsekuensi sikap kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, motivasi untuk berprestasi menjadi hilang, tidak bersemangat dalam bekerja dan perasaan jenuh sehingga berakibat terhadap hasil kinerja karyawan sehari-hari yang menurun dan tidak mencapai target perusahaan. Target dan realisasi peserta BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Gianyar Tahun 2021 dapat disajikan pada Tabel 1.2

Tabel 1.2
Target Realisasi Peserta BPJS Ketenagakerjaan
Kantor Cabang Gianyar
Tahun 2021

No	Jenis Kepesertaan	Target Kepesertaan (orang)	Realisasi Pencapaian (orang)	Presentase (%)	Status
A	B	C	D	$E=(D/C)*100$	F
1	PK/BU	488	302	61.89 %	
2	TK PU	15.810	12.340	78.05 %	
3	TK BPU	31.166	24.568	78.83 %	
4	TK JAKON	18.619	12.090	64.93 %	
Rata-Rata			70.93 %		

Sumber: Kantor BPJS Ketenagakerjaan (2021)

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa rata-rata realisasi kinerja tahun 2021 sebesar 70,93% yang termasuk kategori warna kuning atau “kurang”. Pencapaian realisasi asuransi kesehatan tertinggi terjadi pada jenis kepesertaan tenaga kerja bukan penerima upah (TK BPU) sebesar 78,83% dengan kategori hijau atau “sudah tercapai”. Sedangkan realisasi asuransi kesehatan terendah terjadi pada jenis kepesertaan pemberi kerja/badan usaha (PK/BU) sebesar 61,89% dengan kategori kuning atau “kurang”. Penurunan dan ketidaktercapainya kepesertaan asuransi dikarenakan pegawai belum

mampu dalam menjalankan tugas khusus seperti melakukan kegiatan *telecollecting* atau menelepon peserta untuk menginformasikan iuran yang sudah menunggak karena banyaknya peserta dan calon peserta yang harus dilayani setiap hari. Begitu juga pada dimensi *key performance indicator* (KPI) dilihat dari pegawai kurang mampu dalam memahami kebutuhan peserta seperti kebutuhan informasi yang akurat dan mendetail kepada peserta, sehingga peserta harus mengurus ulang data karena kesalahan informasi yang diterima oleh calon dan peserta BPJS Ketenagakerjaan. Hal ini mengindikasikan terjadi permasalahan kinerja karyawan dilingkungan kantor, jika tidak segera dibenahi maka akan membawa dampak bagi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Fenomena terkait pengaruh kompensasi yang dirasakan oleh karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Gianyar, Karyawan pada perusahaan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Gianyar saat ini merasa kurang semangat dalam bekerja karena suatu hal yang tidak sesuai dengan harapan karyawan yang menyangkut kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan harapan karyawan. Perusahaan memberikan kompensasi berupa tunjangan pensiun hanya diberikan kepada karyawan tetap. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang seharusnya sesuai dengan harapan karyawan dan tidak sebanding dengan pekerjaan yang sudah bekerja secara optimal di perusahaan tersebut.

Fenomena terkait kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Gianyar, Karyawan pada perusahaan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Gianyar, Masalah yang terjadi karena

insentif yang diberikan tidak sesuai dengan kinerja yang diberikan, sehingga karyawan menjadi tidak semangat dalam bekerja dan menyebabkan kinerja karyawan terhambat dalam perusahaan dan dapat mempengaruhi perusahaan. Masih rendahnya kepuasan kerja terlihat dari pencapaian pada target yang belum dicapai oleh karyawan pada kantor BPJS ketenagakerjaan berpengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan. Rendahnya kepuasan kerja, terlihat dari pencapaian target yang belum dicapai oleh karyawan.

Fenomena terkait motivasi yang dirasakan oleh karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Gianyar, Karyawan pada perusahaan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Gianyar, yaitu dapat dilihat dari perilaku karyawan yang kurang bertanggung jawab dengan pekerjaannya, seperti banyaknya karyawan yang datang terlambat, absensi baik tetapi pekerjaannya tidak dilaksanakan dengan maksimal, menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu dan memberikan pelayanan yang kurang memuaskan pada saat adanya tamu ataupun instansi lain yang berkunjung, sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Peneliti menyatakan bahwa pemberian kompensasi, kepuasan kerja, serta pemberian motivasi sangatlah berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan yang baik. Oleh karena itu peneliti ingin membuktikan bahwa teori tentang kompensasi, kepuasan kerja serta motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan didalam suatu perusahaan atau organisasi. Untuk menerapkan kepuasan kerja dan motivasi kerja yang baik perlu adanya kompensasi atau upah yang layak dari perusahaan. Jadi dengan adanya Kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi yang baik diharapkan akan meningkatkan kinerja atau hasil kerja bagi karyawan sesuai dengan target

diharapkan. Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Gianyar”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas maka permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan?
2. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan?
3. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkaitan dengan penelitian ini, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mengenai Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Gianyar. Dan diharapkan dapat memperkaya kepustakaan dan menyajikan informasi untuk sarana pengembangan ilmu pengetahuan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan kepada Peneliti, Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Gianyar, dan Universitas.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal Setting Theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 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 (Sudiardhita, 2018). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang mempengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan (Dorra, 2020). Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan.

Salah satu karakteristik dari *goal setting* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu (Simamora, 2018). Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai, sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkreaitivitas dan mengembangkan kemampuannya (Agusra, 2021). Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berfikir cara mencapai tujuan tersebut. Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya maka komitmen tersebut akan

mempengaruhi tindakan dan mempengaruhi konsekuensi dari kinerja yang dihasilkan. Penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk meningkatkan kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan. Kedua, penetapan tujuan dapat membantu individu untuk mengatur usahanya dalam mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan dan meningkatkan kinerja individu.

2.1.2 Kinerja Karyawan

Menurut Arif, dkk (2019) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Candradewi, 2019)

Menurut Mangkunegara (2018:67) istilah kinerja karyawan berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Linda, (2018). Kinerja karyawan

sangat diperlukan, karena kinerja perusahaan akan mengetahui sejauh mana kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Untuk itu, perlu menentukan kriteria yang jelas dan terukur dan menetapkannya bersama sebagai acuan. Menurut Asriani, (2020) Menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu dibandingkan dengan target yang telah disepakati bersama. Selain itu Asriani berpendapat bahwa kinerja terintegrasi dengan beberapa faktor yaitu faktor kompensasi, ketrampilan, kemampuan dan sifat-sifat karyawan.

Pendapat ini dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan karyawan untuk bertanggung jawab atas pekerjaan mereka. Kinerja sangat penting untuk mencapai tujuan dan akan mendorong seseorang untuk menjadi lebih baik lagi dalam mencapai tujuan.

2.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Hasibuan, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

2) Pengetahuan

Merupakan pengetahuan tentang pekerjaan.

3) Rancangan kerja

Merupakan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapainya.

4) Kepribadian

Merupakan kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.

5) Motivasi kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6) Kepemimpinan

Merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

7) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan

hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan.

11) Loyalitas

Merupakan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara bersungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnyakerja selalu tepat waktu.

2.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Simamora (2018) mengemukakan bahwa indikator-indikator kinerja, sebagaiberikut :

1) Kualitas

Kualitas pekerjaan adalah seberapa baik seorang karyawan melakukan apayang seharusnya dilakukan.

2) Kuantitas

Kuantitas kerja yaitu berapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu hari, yang dapat dinilai dari kecepatan kerja setiap karyawan.

3) Eksekusi tugas

Eksekusi tugas adalah sejauh mana karyawan mampu melakukan pekerjaannya secara akurat atau tidak ada kesalahan.

4) Tanggung jawab

Tanggung jawab untuk bekerja adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

2.1.5 Kompensai

Menurut Arif (2019) Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Menurut Sudiardhita dkk (2018) kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan kepada organisasi atau perusahaan ditempat bekerja. Menurut Iptian dkk (2020) kompensasi juga bisa dikatakan sebagai pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan *system* kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat.

Menurut Candradewi (2019) pengertian kompensasi merupakan berbagi hal yang diterima seorang karyawan, baik dalam bentuk gaji, upah, insentif, asuransi, bonus, dan sebagainya yang langsung dibayarkan oleh perusahaan. Menurut Asriani, dkk (2020) menjelaskan bahwa pengertian kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang seimbang dengan pengharapan karyawan untuk memenuhi kebutuhan akan rasa puas atas prestasi yang telah dicapai dan selaras dengan tujuan strategis perusahaan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balasan jasa untuk kerja mereka, dalam suatu organisasi masalah kompensasi merupakan suatu yang sangat kompleks, namun paling penting bagi karyawan maupun organisasi itu sendiri.

2.1.6 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Sudiardhita, dkk (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi antara lain sebagai berikut:

- 1) Penawaran dan Permintaan Kerja Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.
- 2) Kemampuan dan Kesiapan Perusahaan Apabila kemampuan dan kesiapan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar.
- 3) Serikat Buruh/Organisasi Perusahaan 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) Produktivitas Kerja Karyawan Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.
- 5) Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan Pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha

tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan.

- 6) Biaya Hidup/Cost Living Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat upah/kompensasi 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.
- 8) Pendidikan dan Pengalaman Kerja Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.
- 9) Kondisi Perekonomian Nasional Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (boom) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi full employment. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (disqualified unemployment).
- 10) Jenis dan Sifat Pekerjaan Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

2.1.7 Indikator-Indikator Pengaruh Kompensasi

Beberapa indikator untuk mengukur kompensasi karyawan menurut Arif, dkk (2019) adalah sebagai berikut :

- 1) Gaji dan upah yang diberikan secara adil sesuai dengan pekerjaan
Pemberian kompensasi berupa gaji dan upah kepada karyawan harus dilakukan secara adil sesuai dengan pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan.
- 2) Insentif yang sesuai dengan pengorbanan
Insentif dapat berupa imbalan secara finansial yang dapat diberikan secara langsung kepada karyawan apabila karyawan tersebut mencapai kinerja melebihi standar yang telah ditentukan.
- 3) Tunjangan yang sesuai dengan harapan
Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai bentuk balas jasa atas pengorbanan yang dilakukan.
- 4) Fasilitas
Fasilitas dapat berupa penyediaan sarana-sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

2.1.8 Kepuasan Kerja

Menurut Asriani, dkk (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknyaganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda beda, maka tingkat kepuasannya pun

berbeda-beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Theresia (2018) menyatakan ketika karyawan yang bekerja tidak merasakan kepuasan, cenderung akan membuat karyawan tidak mampu mengembangkan segala potensi yang dimiliki, sehingga karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Menurut Rinny (2020) kepuasan kerja adalah suatu sikap positif yang didasarkan pada hasil evaluasi terhadap apa yang diharapkan akan diperoleh melalui upaya-upaya yang dilakukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan hasil atau ganjaran yang diterimanya. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, jika karyawan merasa tidak puas dan nyaman dengan apa yang di peroleh dari perusahaan. Menurut Santoso (2020) kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari evaluasi dan karakteristiknya, oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan mengenai perasaan dan sikap terhadap pekerjaan itu sendiri, yang dihasilkan dari penilaian atau pengalaman kerja karyawan. Menurut Rosalia, dkk (2018) kepuasan kerja dipandang sebagai kombinasi gaya lingkungan dan kondisi psikologis yang dapat membuat seseorang secara jujur mengakui kepuasan atas pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan beberapa definisi yang telah disebutkan diatas, maka dapat diambil kesimpulan kepuasan kerja adalah sikap positif maupun negatif dan perasaan senang atau tidak senang seseorang terhadap pekerjaannya.

2.1.9 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sri Mintari, dkk (2020) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1) Faktor psikologis

Faktor psikologis Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

2) Faktor sosial

Faktor sosial Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan dan lingkungan kerja karyawan.

3) Faktor fisik

Faktor fisik Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur , dan sebagainya.

4) Faktor finansial

Faktor finansial Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi jabatan dan sebagainya.

2.1.10 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Irma & Setyo (2020) indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1) Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2) Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3) Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

4) Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5) Rekan kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.1.11 Motivasi

Motivasi menurut Simatupang (2018) Motivasi adalah keseluruhan proses pemberian dorongan kepada bawahan untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mau bekerja dengan kesungguhan, dan tercapainya efisiensi dan ekonomi tujuan dapat tercapai. Menurut Riyanto (2020) mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Menurut Sudiardhita dkk (2018) motivasi merupakan keinginan untuk tampil

sebagai kesediaan untuk mengeluarkan upaya tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individu. Menurut Efendi (2020) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan (*intensity*), arahan (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Roni dkk (2018) pemberian motivasi ini banyak macamnya seperti pemberian gaji yang layak dan adil, pemberian promosi dan sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan karyawan dapat terpenuhi lalu diharapkan para karyawan dapat berkerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang diembannya, pada akhirnya karyawan dengan bersungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, ini berarti kinerja yang bagus akan ditunjukkan oleh para karyawan, karena termotivasi untuk melaksanakan tugasnya dalam perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, maka motivasi kerja dapat dikatakan sebagai penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

2.1.12 Faktor- Faktor Motivasi

Menurut Sudiardhita,dkk (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu sebagai berikut:

1) Faktor Intern.

Terdapat pada diri karyawan itu sendiri misalnya dapat terlihat pada sering resahnya atau bergejolaknya pegawai.

2) Faktor Ekstern.

Berasal dari luar karyawan juga dapat mempengaruhi motivasi. Faktor lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja

yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2.1.13 Indikator-Indikator Motivasi

Adapun beberapa indikator dari motivasi menurut Setyo, dkk (2021) yaitu sebagai berikut:

1) *Kebutuhan fisiologis (Physiological-need)*

Kebutuhan Fisiologis Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

2) *Kebutuhan rasa aman (Safety-need)*

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3) *Kebutuhan sosial (Social-need)*

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

4) *Kebutuhan penghargaan (Esteem-need)*

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian

seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

5) **Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization need*)**

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Dalam melakukan penelitian, maka terlebih dahulu penulis akan mengkaji kembali dan membandingkan hasil dari peneliti terdahulu mengenai variable yang berkaitan. Ada beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, yaitu sebagai berikut:

2.2.1 Pengaruh Variabel Kompensasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

- 1) Penelitian yang dilakukan Ketut ir Sudiardhita, dkk (2018). "*the effect of compensation, motivation of employee and work satisfaction to employee performance pt. Bank xyz (persero) tbk*". Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan teknis analisis jalur (Path Analysis) dengan sampel penelitian ini sebanyak 346 responden dengan metode penelitian eksploratif yang bertujuan untuk menguji suatu teori atau hipotesis untuk memperkuat atau menolak teori atau hipotesis dari hasil penelitian yang dilakukan. Pengaruh kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian

sekarang sama-sama mengkaji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini yaitu pada teknik analisi data yang digunakan.

- 2) Penelitian yang dilakukan Muhammad Arif, dkk (2019) "*Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance*" dalam penelitian ini di Dinas Bina Marga dan Konstruksi Unit Pelaksana Teknis Jalan dan Jembatan Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 47 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan angket. Analisis data menggunakan regresi linier berganda penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini yaitu pada teknik analisi data yang digunakan.
- 3) Penelitian yang dilakukan Intan Candrdewi & Gst. A. Manuati Dewi, (2019), "*Effect of Compensation on Employee Performance towards Motivation as Mediation Variable*" Teknik pengambilan sampel yang dilakukan adalah teknik sampel jenuh, seluruh populasi dijadikan sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Wisma Prashanti dengan jumlah sampel sebanyak 83 responden. Pengaruh kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini yaitu pada teknik analisi data yang digunakan.

- 4) Penelitian yang dilakukan Riut Iptian & Riyanto Efendi, (2020), "*The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance*" Penelitian ini menggunakan metode Metodologi penelitian ini adalah ex-post facto dengan Pendekatan Kuantitatif. Responden dalam penelitian ini adalah 40 karyawan PT Tirta Kencana Tata Warna Bengkulu yang diambil dengan teknik total sampling. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini yaitu pada teknik analisis data yang digunakan.
- 5) Penelitian yang dilakukan Irma Asriani & Setyo Riyanto, (2020), "*The Impact of Working Environment, Compensation, and Job Satisfaction on Turnover Intention in Public Service Agency*" metode ini menggunakan regresi berganda untuk menganalisis data dari kuesioner tersebut. Hasil penelitian menyatakan bahwa pengaruh kompensasi memiliki efek negatif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini yaitu pada teknik analisis data yang digunakan.

2.2.2 Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

- 1) Penelitian yang dilakukan Nicolas Bragas Agung Santoso & Setyo Riyanto, (2020), "*The Effect of Work Motivation, Organizational*

Commitment, and Job Satisfaction on the Contract Employees Performance of Pt Bank RakyatIndonesia Branch Office of Jakarta Daan Mogot” Metode Ini melibatkan 72 karyawan kontrak. Data dianalisis dengan menggunakan *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) Versi 22*. Hasil penelitian ini menemukan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

- 2) Penelitian yang dilakukan Puspita Rinny, dkk (2020), “*The Influence Of Compensation, Job Promotion, And Job Satisfaction On Employee Performance Of Mercubuana University*” Jenis penelitian ini adalah analisis kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Kuesioner dibagikan kepada 77 karyawan Universitas Mercu Buana dari total populasi 332 karyawan dengan menggunakan teknik. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini yaitu pada teknik analisis data yang digunakan.
- 3) Penelitian yang dilakukan Linda Theresia, dkk (2018), “*The Influence of Culture, Job Satisfaction and Motivation on the Performance Lecturer / Employees*” Penelitian ini menggunakan pendekatan Responden berjumlah 180 orang. Kuesioner yang valid berjumlah 146 buah. Data dianalisis menggunakan 2 metode, yaitu Analisis deskriptif dan Analisis regresi

multivariat dengan Structural Equation Modeling (SEM) Penelitian mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

- 4) Penelitian yang dilakukan Piw Dorra Rosalia, dkk (2020), *“The Effect of Compensation and Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance at SMK Medika Samarinda”* dalam penelitian ini adalah metode survei. Populasi penelitian ini adalah 52 karyawan. Dalam sampel yang diambil penulis menggunakan metode sensus, karena jumlah subjek yang sempit dan penulis menggunakan jumlah pegawai sebanyak 52 orang sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan pendekatan Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) untuk menganalisis data. Penelitian mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini yaitu pada teknik analisis data yang digunakan.
- 5) Penelitian yang dilakukan Irma Asriani & Setyo Riyanto, (2020), *The Impact of Working Environment, Compensation, and Job Satisfaction on Turnover Intention in Public Service Agency*” peneliti menyebarkan kuesioner kepada 158 resep yang terdiri dari pegawai berstatus non PNS, kemudian digunakan metode regresi berganda untuk menganalisis data dari kuesioner tersebut. Penelitian menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja

karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

2.2.3 Pengaruh Variabel Motivasi (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

- 1) Penelitian yang dilakukan Setyo Riyanto, dkk (2021) "*Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement*" Penelitian ini menggunakan metode Dengan menggunakan teknik convenience sampling diperoleh 103 respon dari pengembang IT. Metode analisis model penelitian menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan software SMART PLS Ver 3.0. Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.
- 2) Penelitian yang dilakukan Ketut ir Sudiardhita, dkk (2018). "*the effect of compensation, motivation of employee and work satisfaction to employee performance pt. Bank xyz (persero) tbk*, Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan teknis analisis jalur (Path Analysis) dengan sampel penelitian ini sebanyak 346 responden dengan metode penelitian eksploratif yang bertujuan untuk menguji suatu teori atau hipotesis untuk memperkuat atau menolak teori atau hipotesis dari hasil penelitian yang dilakukan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian ini yaitu pada teknik analisis data yang digunakan.

- 3) Penelitian yang dilakukan Aprilynn Clarissa Simatupang & Putu Saroyeni P, (2018), "*The Effect of Discipline, Motivation and Commitment to Employee Performance*" berdasarkan metode sensus adalah 78 responden dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.
- 4) Penelitian yang dilakukan Khairun A. Roni, dkk (2018) "*Determination of Work Motivation and its Implication on Employee Performance Secretariat of Kpu Se-Province Jambi*" Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode deskriptif dan verifikatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai sekretariat KPU se-Provinsi Jambi, dengan jumlah sampel penelitian 200 responden yang diambil dengan teknik proportional random sampling. Penelitian menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang sangat kuat dan positif (signifikan) antara motivasi dan kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini yaitu pada teknik analisis data yang digunakan.
- 5) Penelitian yang dilakukan Efendi, S., & Yusuf, A. (2020). "*Influence Of Competence, Compensation And Motivation On Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening Variable In The Environment Of*

Indonesian Professional Certification Authority”. Metode analisis yang digunakan adalah kuantitatif dengan Structural Equation Model (SEM) Path Analysis Approach. Penelitian menunjukkan hasil bahwa motivasi secara langsung memiliki efek positif, tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

