

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan asset terpenting yang dimiliki oleh setiap perusahaan. Setiap perusahaan dituntut untuk mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dapat di kelola. Mengelola karyawan tidak hanya sebatas memberikan deskripsi pekerjaan dan peraturan yang harus dipatuhi saja. Tetapi, perlu adanya hubungan yang sinergis antara karyawan dengan organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Kadarisman (2015:5) adalah suatu kegiatan yang dilaksanakan oleh suatu perusahaan, supaya pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) karyawan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang karyawan lakukan. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan hal - hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melaksanakan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan. Selain sumber daya manusia, kinerja karyawan juga penting dalam sebuah perusahaan dikarenakan majunya sebuah perusahaan dapat dilihat dari tingkat kinerja pada karyawannya. Kinerja dapat diukur dan diketahui apabila karyawan telah memenuhi kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu, apabila tidak adanya tujuan dari target yang telah ditentukan dalam pengukuran, maka kinerja pada karyawan atau kinerja perusahaan tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya (Moehariono, 2016).

Menurut Kasmir (2018:182) Kinerja biasanya dilakukan pihak manajemen perusahaan untuk satu atau beberapa periode tertentu. Artinya karyawan akan dinilai dari kinerja dalam satu periode tertentu misalnya 1 (satu) semester atau 1 (satu) tahun. Kinerja per periode ini kemudian dikumpulkan untuk beberapa periode yang tujuannya adalah untuk melihat presentasi yang bersangkutan dalam waktu tertentu.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tentunya tergantung pada peran aktif karyawannya, dimana setiap karyawan pada perusahaan mampu berkinerja dengan mempunyai motivasi, mempunyai pengalaman kerja, dan mampu memberikan kontribusi terhadap perusahaan (Parwata, 2020). Dengan adanya motivasi terhadap karyawan, tentunya dapat mengubah karakteristik karyawan menjadi lebih baik dan kinerja para karyawan pun akan lebih meningkat. Kinerja karyawan merupakan sebuah pencapaian berhasil atau tidaknya tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Informasi mengenai kinerja karyawan merupakan hal penting yang dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan oleh karyawan sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Menurut Hasibuan (2016) yang mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya yang berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Upaya meningkatkan kinerja karyawan adalah salah satu usaha yang dapat dilakukan pada setiap perusahaan untuk tercapainya suatu tujuan. Sumber Daya Manusia yang berkualitas akan memiliki dampak besar dalam perkembangan perusahaan itu sendiri. Sedangkan meningkatkan sumber daya

manusia yang berkualitas tinggi membutuhkan metode yang berbeda dalam suatu perusahaan.

CV. Sarana Jasa Bersama merupakan salah satu perusahaan supplier kebutuhan Fiber Optik. Perusahaan ini berlokasi di Jalan Cargo. Pada tahun 2021 perusahaan ini mulai memperluas usaha dengan membuka jasa Instalasi Fiber Optik yang meliputi *Fiber Optic Equipment, Networking Mapping, Fiber Optic Cable Installation, Fiber Optic Splicing and OTDR Services, dll.* Dalam suatu perusahaan, kinerja dari karyawan tidak selalu mengalami peningkatan. Ada kalanya kinerja karyawan mengalami penurunan yang disebabkan oleh faktor-faktor tertentu. Dalam meningkatkan kinerja karyawan bukan sesuatu yang mudah untuk dilakukan. Perusahaan berperan penting dalam meningkatkan kinerja para karyawannya dengan menciptakan kondisi yang dapat mendorong para karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerjanya.

Mangkunegara (2015) menyatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, yaitu motivasi serta kemampuan dari karyawan. Menurut Mangkunegara (2015), indikator dari kinerja terdiri dari kualitas, kuantitas, keandalan dalam bekerja, serta sikap dalam bekerja.

Berdasarkan observasi dan wawancara awal dengan pimpinan CV. Sarana Jasa Bersama, permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan dapat dilihat dari salah satu indikator dalam kinerja karyawan yaitu kuantitas yang dalam hal ini adalah pendapatan. Adapun pendapatan penjualan dari CV. Sarana Jasa Bersama seperti yang terlampir pada Tabel 1.1 berikut:

**Tabel 1.1**  
**Target dan Realisasi Penjualan Pada CV. Sarana Jasa Bersama**  
**Bulan Januari – Desember 2022**

<b>Bulan</b>	<b>Target (Pcs)</b>	<b>Penjualan (Pcs)</b>	<b>Persentase (%)</b>
<b>Januari</b>	850	746	87,76%
<b>Februari</b>	850	605	71,18%
<b>Maret</b>	850	619	72,82%
<b>April</b>	850	543	63,88%
<b>Mei</b>	850	456	53,65%
<b>Juni</b>	850	345	40,59%
<b>Juli</b>	850	563	66,24%
<b>Agustus</b>	850	385	45,29%
<b>September</b>	850	357	42,00%
<b>Oktober</b>	850	462	54,35%
<b>November</b>	850	413	48,59%
<b>Desember</b>	850	408	48,00%
<b>Total</b>	10.200	5902	57,86%

Sumber: CV. Sarana Jasa Bersama (2022)

Berdasarkan pada tabel 1.1 di atas, penjualan pada setiap bulannya selalu berubah-ubah yang diakibatkan rendahnya kinerja dari para karyawan. Rendahnya kinerja karyawan disebabkan oleh kurangnya upah yang diberikan perusahaan yang menyebabkan para karyawan merasa kurang diapresiasi. Oleh karena itu, untuk meningkatkan penjualan perusahaan pemimpin perusahaan perlu memperhatikan para karyawannya yaitu dengan pemberian motivasi, kompensasi, serta memperhatikan karakteristik individu para karyawan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi (Handoko, 2017) merupakan keadaan yang dimiliki seseorang sehingga mendorong keinginan untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Itu menandakan bahwa, motivasi yang ada pada diri seorang karyawan akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai hasil.

Berdasarkan observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan 6 orang karyawan, permasalahan yang berkaitan dengan motivasi pada CV. Sarana Jasa Bersama dapat dilihat dari indikator motivasi yaitu, kebutuhan pengakuan. Beberapa karyawan CV. Sarana Jasa Bersama mengatakan bahwa, tingkat motivasi yang diberikan perusahaan masih sangat kurang. Hal ini ditandai dengan adanya perasaan tidak dihargai yang dirasakan karyawan.

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Zulindra (2019), menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa, para karyawan yang memiliki motivasi kerja akan berdampak pada tingkat kinerja karyawan tersebut. Hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh Dheny (2016), menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selaras dengan penelitian di atas, hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Ekhsan (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Risky Nur (2019) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain motivasi yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, faktor lainnya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah karakteristik individu. Setiap karyawan memiliki karakteristik berbeda-beda dengan yang lainnya, ada beberapa hal yang dapat membedakan karakteristik karyawan, misalnya seperti latar belakang, sikap, minat maupun kemampuan dari para karyawan tersebut.

Keberagaman perilaku tersebut akan mampu mempengaruhi jalannya suatu perusahaan. Oleh karena itu, nilai – nilai karakteristik yang ada pada setiap karyawan mampu diketahui oleh perusahaan untuk mengetahui karyawan mana yang potensial. Menurut Robbins (2015:46) karakteristik individu merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan pelatihan, sehingga akan mendorong atau menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu dalam bekerja. Karakteristik individu yang berbeda-beda pada setiap individu menciptakan kontribusi kinerja yang berbeda juga pada perusahaan. Karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi.

Berdasarkan observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan 6 orang karyawan, permasalahan yang berkaitan dengan karakteristik individu pada CV. Sarana Jasa Bersama dapat dilihat dari indikatornya yaitu nilai. Menurut beberapa karyawan CV. Sarana Jasa Bersama, bahwa hasil kerja karyawan belum benar-benar optimal sesuai harapan dan tujuan yang ditargetkan perusahaan. Hal ini terjadi karena kinerja karyawan sangat bergantung kepada masing-masing karakteristik individu karyawan. Namun, dilihat dari segi sikap masih terjadi adanya perasaan karyawan atas pekerjaannya tidak sesuai dengan harapannya, perasaan atas hubungan dengan kelompok kerjanya belum terjalin baik sepenuhnya, sehingga karyawan menyikapinya bekerja tidak sesuai kemampuan individualnya.

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Ratna (2016), menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian juga dilakukan oleh Rahmat, dkk. (2017) menyatakan bahwa

karakteristik individu berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratna (2016) dan Rahmat, dkk. (2017), pada penelitian yang dilakukan oleh Suban, dkk. (2020) menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dari penelitian sebelumnya, penelitian yang dilakukan oleh Eko (2018) menyatakan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti karakteristik individu tidak ada pengaruhnya terhadap meningkat atau menurunnya kinerja para karyawan.

Selain faktor motivasi dan karakteristik individu, kompensasi juga penting dalam meningkatkan kinerja para karyawan. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan, baik secara finansial maupun non finansial dalam periode tertentu. Kompensasi diberikan dengan tujuan untuk memberikan apresiasi terhadap para karyawan, baik dari segi prestasi atau pun dalam mempertahankan para karyawan. Dengan adanya kompensasi, akan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja para karyawan.

Menurut Hasibuan (2018), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Selanjutnya, menurut Fajar (2015), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Berdasarkan observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan 6 orang karyawan, permasalahan yang berkaitan dengan kompensasi pada CV. Sarana Jasa Bersama dapat dilihat dari indikatornya yaitu upah. Menurut beberapa

karyawan CV. Sarana Jasa Bersama, bahwa kompensasi yang diterima belum optimal, dimana kompensasi yang diberikan CV. Sarana Jasa Bersama dianggap kurang adil dan tidak setingkat dengan apa yang telah mereka kerjakan. Karyawan yang mendapat tanggung jawab pekerjaan yang lebih banyak tidak menerima kompensasi yang sesuai dengan pekerjaannya. Hal inilah yang sering mengakibatkan karyawan merasa pemberian kompensasi tidak adil yang berakibat pada kinerja mereka yang menurun.

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Avisyanne (2020), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2020), menyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang juga dilakukan oleh Erik (2017), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari beberapa penelitian yang dilakukan, menandakan bahwa kompensasi dapat berpengaruh dalam meningkatnya kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Tanod, dkk. (2019) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya kompensasi tidak ada pengaruhnya terhadap kinerja para karyawan.

Berdasarkan uraian permasalahan penelitian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, **“PENGARUH MOTIVASI, KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. SARANA JASA BERSAMA”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sarana Jasa Bersama?
2. Apakah Karakteristik Individu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sarana Jasa Bersama?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sarana Jasa Bersama?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Sarana Jasa Bersama.
2. Untuk mengetahui apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Sarana Jasa Bersama.
3. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Sarana Jasa Bersama.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

### 1. Manfaat Teoritis

#### a) Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah wawasan peneliti terkait dengan pengembangan kemampuan penelitian dan penerapan teori yang telah diperoleh selama perkuliahan.

b) Bagi Peneliti lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau dikembangkan untuk penelitian selanjutnya.

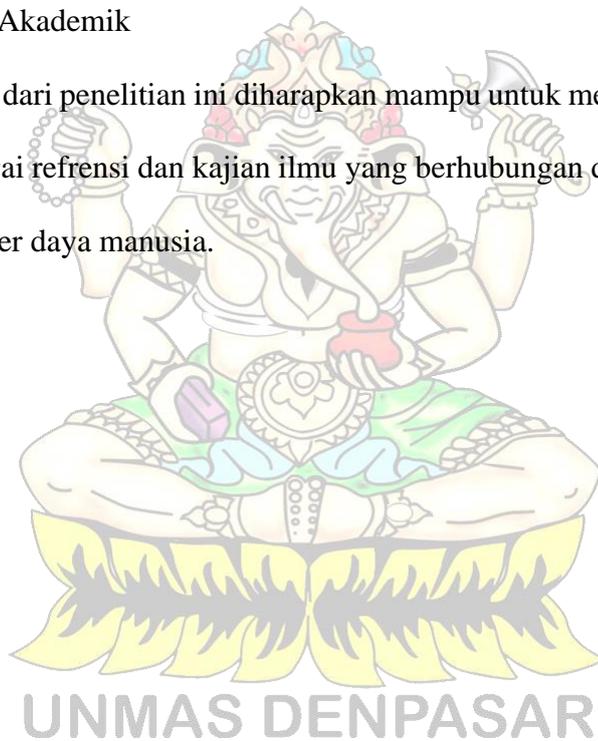
**2. Manfaat Praktis**

a) Bagi Lembaga/Instansi

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan acuan sebagai evaluasi maupun pertimbangan bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan.

b) Bagi Akademik

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu untuk memberikan manfaat sebagai referensi dan kajian ilmu yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 *Goal Setting Theory*

*Goal setting theory* merupakan bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Locke (1978). Teori ini menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi kosekuensi kerjanya. Dalam teori ini juga dijelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan memiliki kemampuan dan keterampilan kerja.

Berdasarkan dari pendekatan *goal setting theory*, kinerja karyawan CV. Sarana Jasa Bersama dapat diasumsikan sebagai tujuannya, sedangkan variabel motivasi, karakteristik individu, dan kompensasi merupakan faktor penentu. Jika faktor tersebut dapat ditetapkan atau diterapkan dengan baik, maka kinerja dari karyawan CV. Sarana Jasa Bersama dapat tercapai.

## 2.1.2 Kinerja Karyawan

### 1) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan salah satu hal terpenting dalam sebuah perusahaan. Hal ini dikarenakan kinerja para karyawan merupakan penentu dari keberhasilan suatu perusahaan tersebut. Menurut Mangkunegara (2016) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Moeheriono (2016) menyatakan bahwa kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai pencapaian suatu program atau kebijakan untuk mewujudkan visi organisasi, sasaran, tujuan yang dilakukan melalui perencanaan strategis. Sedangkan menurut Sutrisno (2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang ditemukan oleh kemampuan karakteristik kepribadiannya serta persepsi peranannya dari pekerjaan itu.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari pekerjaan individu, baik secara kuantitas maupun kualitas dalam melaksanakan tugas – tugas yang diberikan.

### 2) Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2018:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, faktor kemampuan (*ability*) serta faktor motivasi (*motivation*).

### 1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) dari para karyawan terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Oleh sebab itu, para karyawan perlu untuk ditempatkan pada pekerjaan atau tanggung jawab sesuai dengan kemampuan atau keahliannya.

### 2) Faktor Motivasi

Motivasi timbul dari sikap (*attitude*) para karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan para karyawan secara terarah untuk mencapai tujuan dari perusahaan atau organisasi.

Menurut Siagian (2017:29) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai dapat disimpulkan menjadi dua golongan, sebagai berikut:

- 1) Faktor yang ada pada individu itu sendiri yaitu, umur, temperamen, keadaan fisik individu, dan motivasi;
- 2) Faktor yang ada di luar individu, yaitu kondisi fisik seperti, suara, penerangan, waktu, istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga.

### 3) Indikator Kinerja

Menurut Hasibuan (2016:171), adapun indikator dari kinerja, antara lain:

1) Kualitas

Kualitas kerja dapat terlihat dari ketepatan kerja para karyawan, ketelitian dari karyawan, keterampilan, dan kebersihan dari kerja para karyawan.

2) Kuantitas

Kuantitas kerja berkaitan dengan jumlah yang dihasilkan para karyawan dalam pekerjaannya. Jumlah tersebut bias berupa nilai uang, jumlah uang ataupun jumlah dari perputaran kerja yang telah karyawan selesaikan.

3) Keandalan

Keandalan dalam bekerja dapat meliputi dari mengikuti intruksi pimpinan, inisiatif dari para karyawan itu sendiri serta kerajinan para karyawan.

4) Sikap Kerja

Sikap kerja para karyawan terdiri atas sikap terhadap perusahaan, sikap antara karyawan satu sama lain, serta kerjasama antara para karyawan.

Selaras dengan Hasibuan (2016:171), menurut Robbins (2016) menyatakan beberapa indikator dari kinerja karyawan sebagai berikut:

1) Ketetapan Waktu

Tingkat aktivitas yang dapat diselesaikan pada awal waktu yang telah ditetapkan atau dinyatakan.

2) Efektivitas

Tingkat penggunaan dari sumber daya organisasi seperti, uang, teknologi, bahan baku, dll) yang dapat dimaksimalkan untuk menaikkan hasil dalam menggunakan sumber daya.

3) kemandirian

Tingkat seseorang dalam menjalankan fungsi kerjanya dan dapat bertanggungjawab terhadap kantor.

### 2.1.3 Motivasi

1) **Pengertian Motivasi**

Menurut Hasibuan (2016), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, sedangkan menurut Siagian (2017) motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan individu mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian, keterampilan tenaga dan waktunya untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan oleh perusahaan. Menurut Sudaryo et al. (2018:62) mengemukakan bahwa motivasi merupakan bagaimana cara untuk dapat mengarahkan daya dan potensi agar mampu untuk bekerjasama secara produktif sehingga berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan terhadap individu dalam melaksanakan semua tanggungjawab yang dibebankan kepada mereka. Motivasi dapat timbul dalam diri setiap individu atau pun timbul di luar individu tersebut.

## 2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Mangkunegara (2016:111), menyatakan beberapa hal yang mempengaruhi motivasi, yaitu :

### 1) Kerja keras

Pencapaian dari prestasi kerja sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya.

### 2) Orientasi masa depan

Didasarkan oleh wawasan yang luas serta memiliki pandangan ke depan yang nyata dan mampu untuk diaplikasikan ke dalam pekerjaan.

### 3) Tingkat cita-cita yang tinggi

Didasarkan oleh besarnya dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk mencapai sesuatu secara maksimal dengan kemampuan atau keahlian yang dimilikinya.

### 4) Orientasi tugas

Didasarkan oleh pemahaman akan arti suatu pekerjaan yang dijalankan dengan sebaik – baiknya serta dengan tingkat keseriusan yang maksimal.

5) Usaha untuk maju

Didasarkan atas pandangan yang dapat memotivasi diri sendiri untuk memiliki ide dan cara yang jauh lebih baik dalam melaksanakan pekerjaan.

6) Ketekunan bekerja

Didasarkan atas loyalitas dan sikap dalam melaksanakan pekerjaan.

7) Hubungan dengan rekan kerja

Rekan kerja yang saling mendukung satu sama lain akan mendorong motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

8) Pemanfaatan waktu

Waktu yang digunakan adalah wujud dari seorang karyawan sebagai motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Menurut Yanuari (2019) menyatakan bahwa motivasi memiliki dua faktor yang dapat mempengaruhi yaitu, motivasi eksternal dan motivasi internal.

1) Motivasi Eksternal

Merupakan motivasi yang muncul dari luar atau motivasi yang bukan berasal dari diri sendiri. Contoh motivasi eksternal antara lain, imbalan, penghargaan, sanksi, lingkungan kerja.

2) Motivasi Internal

Merupakan motivasi yang munculnya dari diri sendiri. Contoh motivasi internal antara lain, kepuasan diri, pencapaian, tujuan pribadi, minat.

### 3) Indikator Motivasi

Dalam penelitian ini, yang menjadi indikator mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow dalam Hasibuan (2016:152), antara lain :

#### 1) Kebutuhan Fisologis

Merupakan hirarki kebutuhan yang paling dasar yaitu kebutuhan untuk hidup. Dapat dilihat dari indikatornya yaitu, penyediaan sarana dan prasarana serta pemberian kesempatan untuk beristirahat.

#### 2) Kebutuhan Rasa Aman

Merupakan kebutuhan keamanan serta keselamatan diri sendiri maupun ekonomi di masa depan, dan merasa bebas dari ancaman lainnya. Dilihat dari indikatornya yaitu, merasa aman dari perlakuan pimpinan, adanya jaminan keselamatan kerja serta keamanan dari pekerjaan itu sendiri.

#### 3) Kebutuhan Sosial

Cinta dan memiliki, yaitu antar teman, kerja sama dalam suatu pekerjaan, untuk saling memperhatikan. Dilihat dari indikatornya adalah penyusaian diri di lingkungan kerja serta kebutuhan untuk berkeja secara berkelompok.

#### 4) Kebutuhan Pengakuan

Merupakan kebutuhan akan penghargaan diri, baik dari pimpinan, rekan kerja maupun lingkungan sekitar. Dilihat dari indikatornya yaitu, pemberian penghargaan, pemberian perhatian serta penyampaian ide yang dapat diterima.

#### 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Merupakan kebutuhan untuk menunjukkan diri sendiri atau pun menggunakan seluruh kemampuan untuk mencapai prestasi yang tinggi.

### 2.1.4 Karakteristi Individu

#### 1) Pengertian Karakteristik Individu

Menurut Rahman (2015:77), karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan setiap individu mengenai motivasi, inisiatif, kemampuan mereka untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu, sedangkan menurut Robbins dan Judge (2017:45) menyatakan bahwa karakteristik individu adalah kemampuan, karakteristik-karakteristik, biografis, pembelajaran, sikap, kepribadian dan nilai. Karakteristik individu merupakan proses psikologi yang dapat mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman (Hurriyati, 2018).

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu merupakan sikap atau karakter yang dimiliki oleh setiap individu dan dapat mempengaruhi individu itu sendiri. Setiap individu pasti memiliki karakteristik yang berbeda-beda dengan individu lainnya. Itu salah satu yang membedakan mereka dalam berperilaku.

## 2) Indikator Karakteristik Individu

Menurut Subyantoro (2019), menyatakan beberapa indikator terkait dengan karakteristik individu, meliputi:

### 1) Kemampuan

Merupakan kapasitas dari setiap individu dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawab dalam suatu pekerjaan.

### 2) Nilai

Merupakan nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, hubungan dengan individu lainnya, perkembangan intelektual dan waktu keluarga, serta dapat dinikmati.

### 3) Sikap

merupakan pernyataan evaluative baik secara menyenangkan mau pun tidak menyenangkan terhadap individu, objek, atau peristiwa.

### 4) Minat (*Interest*)

Merupakan sikap yang membuat setiap individu tertarik terhadap situasi atau ide tertentu.

## 3) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Karakteristik Individu

Menurut Robbins (2015) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi karakteristik individu sebagai berikut:

### 1) Usia

Hubungan kinerja dengan umur saling berkaitan alasannya ialah semakin bertambahnya usia, semakin menurun kinerjanya.

## 2) Jenis Kelamin

Manusia dibedakan menurut jenis kelaminnya yaitu, pria dan wanita. Tidak ada perbedaan secara signifikan dari pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analisis, kemampuan belajar, kompetitif.

## 3) Status Perkawinan

Biasanya seseorang yang telah menikah merasa mantap dengan pekerjaannya dikarenakan mereka melihat pekerjaannya sebagai jaminan untuk masa depan.

## 4) Jumlah Tanggungan

Semakin besar jumlah tanggungan seorang karyawan, maka semakin besar pula ketergantungan terhadap perusahaan dikarenakan karyawan yang memiliki tanggungan akan menganggap berharga dan penting pekerjaannya, karena penghasilan yang diperoleh akan digunakan untuk menghidupi keluarga yang menjadi tanggungan.

## 5) Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja yang lama akan membuat seorang karyawan lebih merasa betah dalam perusahaan atau pekerjaannya.

### 2.1.5 Kompensasi

#### 1) Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, sedangkan menurut Ardana (2016), kompensasi merupakan

segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya terhadap perusahaan. Menurut Dessler (2020) menyatakan bahwa kompensasi merupakan seluruh bentuk pembayaran yang diberikan perusahaan terhadap karyawan berdasarkan pekerjaan yang telah mereka kerjakan.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan untuk para karyawan, baik berupa uang atau pun barang, karena telah memberikan tenaga dan pikiran mereka terhadap kemajuan perusahaan.

## 2) Jenis – Jenis Kompensasi

Menurut Hasibuan (2016) kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

### 1) Kompensasi Langsung

Merupakan kompensasi yang diterima langsung oleh para karyawan, baik berupa gaji, upah, insentif, bonus atau pun komisi.

### 2) Kompensasi Tidak Langsung

Merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang tidak mempunyai hubungan secara langsung dengan pekerjaannya, yaitu berupa asuransi kesehatan, asuransi tenaga kerja, pensiunan.

## 3) Indikator Kompensasi

Menurut Heryenzus & Laia (2018) telah mengemukakan bahwasanya secara umum terdapat beberapa indikator yang membahas mengenai kompensasi sebagaimana berikut:

1) Gaji

Merupakan imbalan finansial yang diberikan kepada karyawan secara teratur, seperti bulanan, catur wulan, ataupun mingguan.

2) Upah

Merupakan imbalan finansial langsung yang diberikan kepada para karyawan yang berdasarkan pada jam kerja, jumlah barang yang dapat dihasilkan ataupun banyaknya pelayanan yang dapat diberikan.

3) Insentif

Merupakan imbalan langsung yang diberikan kepada para karyawan karena kinerja mereka melebihi dari standar yang telah ditentukan.

**4) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi**

Mangkunegara (2016) menyatakan bahwa terdapat enam faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi, yaitu:

1) Faktor Pemerintah

Peraturan yang telah ditetapkan pemerintah sehubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi untuk karyawan.

2) Penawaran antara Perusahaan dengan Karyawan

Dalam menentukan kompensasi terhadap karyawan dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan.

### 3) Standar dan Gaya Hidup Karyawan

Biaya hidup dan tingkat biaya hidup disuatu daerah dapat mempengaruhi dalam menentukan besarnya kompensasi.

### 4) Ukuran Perbandingan Upah

Dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula oleh besar atau kecilnya suatu perusahaan, tingkat pendidikan karyawan, masa kerja karyawan.

### 5) Permintaan dan Persediaan

Menentukan kebijakan kompensasi karyawan perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar, yang artinya kondisi pasar saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah untuk para karyawan.

### 6) Kemampuan Membayar

Dalam menentukan kompensasi untuk karyawan, perlu untuk mempertimbangkan kemampuan perusahaan untuk membayar karyawan.

UNMAS DENPASAR

## 2.2 Penelitian Sebelumnya

### 2.2.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Ekhsan (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linear berganda dengan sampel sebanyak 60 responden. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja PT Syncrum Logistics.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan variabel independen motivasi dengan variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu, pertama terletak pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2024 sedangkan penelitian sebelumnya pada tahun 2019. Kedua, sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 30 responden, sedangkan pada penelitian sebelumnya berjumlah 60 responden.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Zulindra (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Central Asia, TBK. KCU Kebayoran Baru. Metode penelitian ini menggunakan ~~assosiatif kuantitatif dan pengambilan sampel menggunakan Teknik sampel jenuh~~ sebanyak 65 pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan variabel independen motivasi dengan variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu, pertama terletak pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2024 sedangkan penelitian sebelumnya pada tahun 2019. Kedua, sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 30

responden, sedangkan pada penelitian sebelumnya berjumlah 65 responden.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Dhenny Asmarazisa (2016) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Btn Batam. Sampel yang digunakan yaitu sebanyak 50 responden. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan kepemimpinan secara bersama – sama berkontribusi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 68,5 %. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan variabel independen motivasi dengan variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu, pertama terletak pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2024 sedangkan penelitian sebelumnya pada tahun 2016. Kedua sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 30 responden, sedangkan pada penelitian sebelumnya berjumlah 50 responden.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Udin Putra, dkk. (2018) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu. Sampel yang digunakan yaitu sebanyak 42 karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan kompensasi secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan variabel independen motivasi dengan variabel dependen

kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu, pertama terletak pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2024 sedangkan penelitian sebelumnya pada tahun 2018. Kedua, sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 30 responden, sedangkan pada penelitian sebelumnya berjumlah 42 responden.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Jenni Tarigan dan Mitaria (2019) yang berjudul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Metode penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan mengambil sampel sebanyak 100 orang dengan hasil dari penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan variabel independen motivasi dengan variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu, pertama terletak pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2024 sedangkan penelitian sebelumnya pada tahun 2019. Kedua, sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 30 responden, sedangkan pada penelitian sebelumnya berjumlah 100 responden.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Risky, dkk. (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Dalam penelitian ini, Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis linear berganda dengan

jumlah sample sebanyak 32 orang karyawan. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan variabel independen motivasi dengan variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu, pertama terletak pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2024 sedangkan penelitian sebelumnya pada tahun 2019. Kedua, sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 30 responden, sedangkan pada penelitian sebelumnya berjumlah 32 responden.

### **2.2.2 Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan**

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ratna Handayati (2016) dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Jatim Cabang Lamongan (Suatu Studi Pada Bank Jatim Cabang Lamongan). Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan sampel sebanyak 135 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Lamongan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan variabel independen karakteristik individu dengan variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu, pertama terletak pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2024 sedangkan penelitian sebelumnya pada tahun

2016. Kedua, sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 30 responden, sedangkan pada penelitian sebelumnya berjumlah 135 responden.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Rahmat Hidayat dan Anna Cavorina (2017) dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Cladtek BI Metal Manufacturing. Metode pada penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Responden pada penelitian ini adalah karyawan bagian *office* meliputi bagian *HRD, Project, Purchasing, Finance, QA/QC, Logistic, Document Control, IT, Technical, Design dan R&D* berjumlah 70 responden. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan variabel independen karakteristik individu dengan variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu, pertama terletak pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2024 sedangkan penelitian sebelumnya pada tahun 2017. Kedua, sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 30 responden, sedangkan pada penelitian sebelumnya berjumlah 70 responden.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Suban, dkk. (2020) yang berjudul Pengaruh Karakteristik Individu, Kompetensi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tropica Cocoprima Lelema. Dalam penelitian ini, populasi penelitian berjumlah 196 karyawan PT. Tropica Cocoprima Lelema dan sampel penelitian ini adalah 77 karyawan PT. Tropica

Cocoprime Lelema. Untuk mendapatkan sampel yang diperlukan dalam penelitian ini, metode sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik individu, kompetensi dan fasilitas kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Tropica Cocoprime Lelema.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan variabel independen karakteristik individu dengan variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu, pertama terletak pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2024 sedangkan penelitian sebelumnya pada tahun 2020. Kedua, sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 30 responden, sedangkan pada penelitian sebelumnya berjumlah 77 responden.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Nuning Nurma Dewi (2018) yang berjudul Pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Sampel penelitian adalah seluruh populasi karyawan sebanyak 35 orang. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan menganalisis studi kasus. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan variabel independen karakteristik individu dengan variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu, pertama terletak pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2024 sedangkan penelitian sebelumnya pada tahun

2018. Kedua, sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 30 responden, sedangkan pada penelitian sebelumnya berjumlah 35 responden.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Agustina, dkk. (2019) yang berjudul Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi Efektif Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Tambang Batubara Bukit Asam). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan sampel sebanyak 80 responden. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa karakteristik individu, komunikasi efektif dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan variabel independen karakteristik individu dengan variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu, pertama terletak pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2024 sedangkan penelitian sebelumnya pada tahun 2019. Kedua, sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 30 responden, sedangkan pada penelitian sebelumnya berjumlah 80 responden.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Eko, dkk. (2018) yang berjudul Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan. Jenis Penelitian yang digunakan adalah asosiatif. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Dengan hasil penelitian karakteristik Individu berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan variabel independen karakteristik individu dengan variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu, pertama terletak pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2024 sedangkan penelitian sebelumnya pada tahun 2018. Kedua, dapat dilihat dari hasil, pada penelitian ini karakteristik individu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan pada penelitian sebelumnya karakteristik individu tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.2.3 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

1. Penelitian yang dilakukan oleh Avisyanne (2020) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT APM Automotive Indonesia dengan menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis deskriptif dan kausal. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 165 karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan kinerja karyawan pada PT APM Automotive Indonesia termasuk dalam kategori baik.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan variabel independen kompensasi dengan variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu, pertama terletak pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2024 sedangkan penelitian sebelumnya pada tahun 2020. Kedua, sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 30

responden, sedangkan pada penelitian sebelumnya berjumlah 165 responden.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Fauzan dan Sary (2020) dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank BJB Cabang Utama Bandung). Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 189. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan variabel independen kompensasi dengan variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu, pertama terletak pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2024 sedangkan penelitian sebelumnya pada tahun 2020. Kedua, sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 30 responden, sedangkan pada penelitian sebelumnya berjumlah 189 responden.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2020) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Setia Usaha Belitang Ogan Komering Ulu Timur. Responden yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 90 orang. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan variabel independen kompensasi dengan variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu, pertama terletak pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2024 sedangkan penelitian sebelumnya pada tahun 2020. Kedua, sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 30 responden, sedangkan pada penelitian sebelumnya berjumlah 90 responden.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Erik Martinus (2016) yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Devina Surabaya. Penelitian ini menggunakan Teknik analisis regresi linear berganda dengan sampel pada penelitian ini menggunakan Teknik *total sampling* yang berjumlah 125 karyawan. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan variabel independen kompensasi dengan variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu, pertama terletak pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2024 sedangkan penelitian sebelumnya pada tahun 2016. Kedua, sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 30 responden, sedangkan pada penelitian sebelumnya berjumlah 125 responden.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Satedjo dan Kempa (2017) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.

Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 50. Dengan hasil pada penelitian yang menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan variabel independen kompensasi dengan variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu, pertama terletak pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2024 sedangkan penelitian sebelumnya pada tahun 2017. Kedua, sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 30 responden, sedangkan pada penelitian sebelumnya berjumlah 50 responden.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Tanod, dkk. (2019) yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado. Populasi penelitian berjumlah 32 orang. Analisa data menggunakan teknik statistik seperti uji validitas dan reliabilitas untuk kuesioner, regresi linear berganda dengan uji-F dan uji-t untuk pembuktian hipotesa. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; sedangkan kompensasi secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan variabel independen kompensasi dengan variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu, pertama terletak pada tahun penelitian, dimana penelitian ini

dilakukan pada tahun 2024 sedangkan penelitian sebelumnya pada tahun 2019. Kedua, sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 30 responden, sedangkan pada penelitian sebelumnya berjumlah 32 responden.

