

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu sebagai berikut :

Mokhamad Yanuar Pradita (2019), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik Tenaga Pemasar Terhadap Motivasi dan Kinerja Tenaga Pemasar Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jombang”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : 1) pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja, 2) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja, 3) pengaruh karakteristik tenaga pemasar terhadap motivasi kerja, 4) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga pemasar, 5) pengaruh kompensasi terhadap kinerja tenaga pemasar, 6) pengaruh karakteristik tenaga pemasar, 7) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja tenaga pemasar, 8) pengaruh kompensasi terhadap kinerja tenaga pemasar melalui motivasi, 9) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja tenaga pemasar melalui motivasi, 10) pengaruh karakteristik tenaga pemasar terhadap kinerja tenaga pemasar melalui motivasi. Sampel penelitian sebanyak 136 responden yang diambil dengan teknik sampling purposive. Teknik analisis data dilakukan dengan SEM analisis. Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut : 1) kompensasi berpengaruh signifikan negatif terhadap motivasi kerja. 2) karakteristik individu tenaga pemasar berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja. 3) gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja. 4) motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja. 5) kompensasi berpengaruh secara signifikan negatif terhadap kinerja. 6) karakteristik individu tenaga pemasar berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja. 7) gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja. 8) motivasi kerja memediasi antara kompensasi terhadap kinerja. 9) motivasi kerja memediasi antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja. 10) motivasi kerja memediasi antara karakteristik individu tenaga pemasar terhadap kinerja.

Diah Pranitasari, Cici Bela Saputri (2020), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan PT Posmi Steel Indonesia, 2) pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT Posmi Steel Indonesia. 3) pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja PT Posmi Steel Indonesia, 4) pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Posmi Steel Indonesia, 5) pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Posmi Steel Indonesia, 6) pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT Posmi Steel Indonesia, dan 7) pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan PT Posmi Steel Indonesia. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 215 orang responden yang berasal dari karyawan tetap PT Posmi Steel Indonesia. Uji statistik yang digunakan yaitu validitas, reliabilitas dan analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Posmi Steel Indonesia, 2) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Posmi Steel Indonesia, 3) budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

PT Posmi Steel Indonesia, 4) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Posmi Steel Indonesia, 5) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Posmi Steel Indonesia, 6) budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Posmi Steel Indonesia, dan 7) budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan PT Posmi Steel Indonesia.

Arik Setiawan Wibowo, Satrijo Budi Wibowo, Nik Amah (2017), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Tamansari Kota Madiun”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Tamansari Kota Madiun. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis hubungan kausal. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik random sampling. Pengumpulan data menggunakan metode kuisioner atau angket. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier yang meliputi uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, serta uji hipotesis (uji statistik t dan uji statistik F). Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. 2) budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) terdapat pengaruh secara simultan kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Galuh Yuliana Dewi (2021), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Kota Mojokerto”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh diantara budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT BPRS Kotan Mojokerto. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial variable budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT BPRS Kota Mojokerto, yaitu sebesar $0,016 < 0,05$ dan nilai t hitung $> t$ tabel sebesar $2,546 > 2,028$. 2) dari hasil uji pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah, sebesar $0,009 < 0,05$ dan nilai t hitung $> t$ tabel sebesar $2,763 > 2,028$ maka ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan PT BPRS Kota Mojokerto. 3) tidak ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial variabel kompensasi terhadap kinerja PT BPRS Kota Mojokerto, hal ini dibuktikan dari hasil uji pada variable kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar $0,826 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,221 < t$ tabel $2,028$, sehingga dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_3 ditolak. 4) berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan oleh peneliti dalam uji f diketahui bahwa f hitung adalah $9,309$ sehingga f hitung $> f$ tabel yaitu $9,309 > 2,87$ dan nilai p-value (sig) sebesar $0,000 < \text{kurang dari } 0,05$. Maka dapat diartikan dalam uji f bahwa pengaruh variabel bebas budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja pada karyawan PT BPRS Kota Mojokerto.

Nurlaela Eva Puji Lestari (2017), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Infimedia Solusi Pratama”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada PT Infimedia Solusi Pratama dan jumlah sampel yang digunakan

adalah 43 orang. Model penelitian ini yang digunakan adalah model deskriptif dengan menggunakan alat bantu SPSS V.17. penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel berupa teknik total sampling atau sensus. Instrumen penelitian ini berbentuk kuisioner yang terdiri dari 100 pertanyaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, 1) terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan, 2) terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, 3) terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, 4) terdapat pengaruh antara motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan, 5) koefisien determinasi atau (R^2) sebesar 69,5%. Artinya bahwa besarnya pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan sebesar 69,5% sedangkan sisanya sebesar 30,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hendro Tamali, Adi Munasip (2019), Dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan survei. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, dan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT Pelindo Persero Belawan yang berjumlah 120 orang. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 59 menggunakan rumus slovin. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Secara parsial variabel kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, 2) secara parsial variable kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, 3) secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pelindo I Persero cabang terminal Peti Kemas Domestik Belawan.

Mhd. Andi Rasyid, Hasrudy Tanjung (2020), pada penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMS Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara simultan kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

M. Sholahuddin Al-Ayyubi (2019), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variable Intervening”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variable intervening. Ini adalah

sebuah penelitian kuantitatif, yang menggunakan teknik statistik analitik Structural Equation Model (SEM) dengan Partial Least Metode analisis Square (PLS). Pengumpulan data diambil secara acak dari 45 karyawan per divisi di perusahaan. Hasil penelitiannya ini menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini budaya organisasi di perusahaan kurang diterapkan secara maksimal yang akan berdampak pada kinerja karyawan. Tetapi pada variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dari hasil penelitian ini jika atasan memberi motivasi yang tinggi maka hasil kinerja karyawan juga akan ikut tinggi.

Akbar Hidayat (2021), pada penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji kompensasi terhadap kinerja karyawan, motivasi terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, kompensasi terhadap kepuasan kerja, motivasi terhadap kepuasan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan WarpPLs 5.0. sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan di rumah sakit umum universitas muhammadiyah Malang dengan total sebanyak 218 karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara umum adanya pengaruh yang terjadi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, motivasi terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, kompensasi terhadap kepuasan kerja, motivasi terhadap kepuasan kerja, namun kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh yang terjadi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, serta kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh yang terjadi antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Dwi Suci Agustini (2020), dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan UMKM dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai UKM dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini dilakukan di kawasan kampung logam, desa Ningsang Kabupaten Sidoarjo, Provinsi Jawa Timur dengan sampel 85 karyawan UKM. Metode pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan UKM. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UKM. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja UKM. Budaya organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai UKM melalui motivasi kerja. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan UKM melalui motivasi kerja.

Ketut IR Sudiardhita, Saparuddin Mukhtar, Budi Hartono, Herlita, Tuty Sariwulan, Sri Indah Nikensari (2018), dalam penelitiannya yang berjudul “The Effect Of Compensation, Motivation Of Employee And Work Satisfaction to Employee Performance PT Bank XYZ (persero) Tbk”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank XYZ

(Persero) Tbk. Dengan menggunakan kuantitatif dan pendekatan teknik analisis (Path Analysis). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai dengan jabatan non manajerial di 24 kantor cabang di wilayah kerja regional kantor I meliputi Provinsi DKI Jakarta, Jawa Barat dan Banten sebanyak 2.547 orang. Dengan sampel penelitian ini sebanyak 346 responden dengan metode penelitian eksploratif yang bertujuan untuk menguji suatu teori atau hipotesis hasil penelitian yang dilakukan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pekerjaan kepuasan kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Faizah, Anak Agung Putu Agung, I Wayan Widnyana (2020), dalam penelitiannya yang berjudul "The Effect of Career Development and Servant Leadership on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable in the Employment Agency and Human Resources Development Denpasar City". Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji pengaruh pengembangan karir, kepemimpinan yang melayani dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui dan menguji pengaruh pengembangan karir dan kepemimpinan pelayanan terhadap motivasi kerja karyawan di Sumber Daya Manusia dan Sumber Daya Manusia Badan di Denpasar yang berjumlah 48 orang. Metode pengambilan sampel menggunakan metode sensus (jenuh sampel), sehingga diperoleh sampel sebanyak 48 orang. Teknik analisis data menggunakan Persamaan Struktural Permodelan Partial Least Square (SEM-PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) pengembangan karir berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, 2) kepemimpinan pelayanan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan, 3) pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap pekerjaan karyawan, 4) kepemimpinan yang melayani berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, 5) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 6) pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 7) kepemimpinan pelayanan memiliki dampak positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Riyanto Efendi, Muhamad Nanang Rifa'i, Khairul Bahrin, Hilyati Milla, Suharmi (2020), dalam penelitiannya yang berjudul "The Mediation of Work Motivation in the Effect of Work Discipline and Compensation on Performance Batik MSMEs Employees in Yogyakarta City, Indonesia". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui mediasi motivasi kerja terhadap pengaruh kerja disiplin dan kompensasi atau kinerja karyawan. Metodologi penelitian adalah ex-post-facto penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 98 karyawan, pengambilan sampelnya teknik menggunakan teknik total sampling. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan jalur analisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 4) motivasi kerja menengahi hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai, 5) motivasi kerja memediasi hubungan kompensasi dengan kinerja pegawai, 6) disiplin kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan, 7) motivasi kerja memediasi hubungan disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Bagus Nyoman Kusuma Putra, I Wayan Gede Antok Setiawan Jodi, I Made Surya Prayoga (2019), dalam penelitiannya yang berjudul “Compensation, Organization Culture, and Job Satisfaction In Affecting Employee Loyalty”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap karyawan loyalitas pengemudi GO-JEK di Bali. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling dengan rumus Slovin sebanyak 99 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pengemudi GO-JEK di Bali.

Piw Dorra Rosalia, Sri Mintarti, Ariesta Heksarini (2020), pada penelitiannya yang berjudul “The Effect of Compensation and Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance at SMK Medika Samarinda”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi, motivasi, motivasi, kepuasan kerja terhadap karyawan pada pegawai SMK Medika Samarinda. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Metode yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan metode survey. Populasi penelitian ini adalah 52 karyawan. Dalam sampel yang diambil peneliti menggunakan metode sensus, karena jumlah subjek sempit dan penulis menggunakan pegawai sebanyak 52 orang sebagai sebuah sampel. Penelitian ini menggunakan pendekatan Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) untuk menganalisis data. Hasil penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan adalah sebagai berikut : 1) kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja, 2) motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, 3) kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, 4) motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, 5) kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun pengaruh tidak langsung, hasil kompensasi tidak berpengaruh negatif signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan melalui pekerjaan kepuasan sebagai variabel intervening, dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Tabel 2.1 Matrik Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

No.	Judul Artikel dan Sumber Jurnal	Variabel penelitian	Sampel, Pengumpulan data, dan metode analisis	Hasil Penelitian
1.	<p>Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik Tenaga Pemasar Terhadap Motivasi dan Kinerja Tenaga Pemasar Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jombang</p> <p>Mokhammad Yanuar Pradita</p> <p>Sumber : Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 4 No.2, Juni, p 153-164 p-ISSN : 1829-7528 e-ISSN : 2581-1584</p>	<p>Kompensasi (X1) Gaya Kepemimpinan (X2) Karakteristik Tenaga Pemasar (X3) Motivasi (Y1) Kinerja (Y2)</p>	<p>Sampel : Sampel penelitian sebanyak 136 responden yang diambil dengan teknik sampling purposive. Teknik analisis data dilakukan dengan SEM analysis.</p> <p>Pengumpulan Data : Data yang terdapat pada penelitian ini diperoleh melalui kuesioner.</p> <p>Metode Analisis : Teknik analisis data menggunakan SEM analysis</p>	<p>Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) kompensasi berpengaruh signifikan negatif terhadap motivasi kerja. 2) karakteristik individu tenaga pemasar berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja. 3) gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja. 4) motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja. 5) kompensasi berpengaruh secara signifikan negatif terhadap kinerja. 6) karakteristik individu tenaga pemasar berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja. 7) gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja. 8) motivasi kerja memediasi antara kompensasi terhadap kinerja. 9) motivasi kerja memediasi antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja. 10) motivasi kerja memediasi antara karakteristik individu tenaga pemasar terhadap kinerja.

2.	<p>Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan</p> <p>Diah Pranitasari, Cici Bela Saputri</p> <p>Sumber : Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia Vol 11, no 1, 2020 http://doi.org/10.21009/JRM.SI.011.0.03</p>	<p>Budaya Organisasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Motivasi (Y1) Kepuasan Kerja (Y2)</p>	<p>Sampel : Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 215 orang responden yang berasal dari karyawan tetap PT Posmi Steel Indonesia.</p> <p>Pengumpulan Data : Data yang terdapat pada penelitian ini diperoleh melalui kuesioner.</p> <p>Metode Analisis : Uji statistik yang digunakan yaitu validitas, reliabilitas dan analisis jalur.</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Posmi Steel Indonesia, 2) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Posmi Steel Indonesia, 3) budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Posmi Steel Indonesia, 4) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Posmi Steel Indonesia, 5) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Posmi Steel Indonesia, 6) budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Posmi Steel Indonesia, dan 7) budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan PT Posmi Steel Indonesia.
3.	<p>Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Tamansari Kota Madiun</p>	<p>Kompensasi (X1) Budaya Organisasi (X2) Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Sampel : Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik random sampling</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun.

	<p>Arik Setiawan Wibowo, Satrijo Budi Wibowo, Nik Amah</p> <p>Sumber : Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi Vol 5 No 1 Oktober 2017 Hlmn. 60-72</p>		<p>Pengumpulan Data : Pengumpulan data menggunakan metode kuisioner atau angket.</p> <p>Metode Analisis : Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier yang meliputi uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, serta uji hipotesis (uji statistik t dan uji statistik F).</p>	<p>2) budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja kinerja karyawan, 3) terdapat pengaruh secara simultan kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.</p>
.4.	<p>Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Kota Mojokerto</p> <p>Galuh Yuliana Dewi</p> <p>Sumber : Jurnal Ekonomi Syariah ISSN 2528-5610 (print) IsSN 2541-0431 (online) Hlm. 98-112 2021</p>	<p>Budaya organisasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kompensasi (X3) Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Sampel : dalam penelitian ini menggunakan sampel 38karyawan PT BPRS Kota Mojokerto.</p> <p>Pengumpulan Data : Menggunakan kuisioner.</p> <p>Metode Analisis : Uji validitas, uji normalitas, ujiregresi linier berganda</p>	<p>hasil penelitian menunjukkan bahwa :</p> <p>1) ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial variable budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT BPRS Kota Mojokerto, yaitu sebesar $0,016 < 0,05$ dan nilai t hitung $> t$ tabel sebesar $2,546 > 2,028$.</p> <p>2) dari hasil uji pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah, sebesar $0,009 < 0,05$ dan nilai t hitung $> t$ tabel sebesar $2,763 > 2,028$ maka ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan PT BPRS Kota Mojokerto.</p> <p>3) tidak ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial variabel kompensasi terhadap kinerja PT BPRS Kota Mojokerto, hal ini dibuktikan dari hasil uji pada variable kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar $0,826 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,221 < t$ tabel $2,028$, sehingga dapat disimpulkan H_0</p>

				<p>diterima dan H3 ditolak.</p> <p>4) berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan oleh peneliti dalam uji f diketahui bahwa f hitung adalah 9,309 sehingga f hitung > f tabel yaitu $9,309 > 2,87$ dan nilai p-value (sig) sebesar $0,000 < \text{kurang dari } 0,05$. Maka dapat diartikan dalam uji f bahwa pengaruh variabel bebas budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja pada karyawan PT BPRS Kota Mojokerto.</p>
.5.	<p>Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Infimedia Solusi Pratama</p> <p>Nurlaela Eva Puji Lestari</p> <p>Sumber : Cakrawala Vol.XVII, NO. 1 Maret 2017</p>	<p>Motivasi (X1) Kompensasi (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Sampel : Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada PT Infimedia Solusi Pratama dan jumlah sampel yang digunakan adalah 43 orang</p> <p>Pengumpulan Data : Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel berupa teknik total sampling atau sensus.</p> <p>Metode Analisis : Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan, 2) terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, 3) terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, 4) terdapat pengaruh antara motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan, 5) koefisien determinasi atau (R²) sebesar 69,5%. Artinya bahwa besarnya pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan sebesar 69,5% sedangkan sisanya sebesar 30,5% dipengaruhi oleh faktor lain.
.6.	<p>Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja</p>	<p>Kompensasi (X1) Kepemimpinan (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kepuasan Kerja (Y)</p>	<p>Sampel : Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT Pelindo Persero Belawan yang berjumlah 120 orang. Jumlah</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Secara parsial variabel kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja,

	<p>Hendro Tamali, Adi Munasip</p> <p>Sumber : Jurnal Ilmiah MagisterManajemen Vol, No 1 Maret 2019, 55-68 ISSN 2623-2634 (online) DOI : https://doi.org/10.30596/maneggio.v2il.3403 http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO</p>		<p>sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 59 menggunakan rumus slovin.</p> <p>Pengumpulan Data : Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan survei.</p> <p>Metode Analisis : Teknik analisis data yang digunakna adalah uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi.</p>	<p>2) secara parsial variable kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, 3) secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pelindo I Persero cabang terminal Peti Kemas Domestik Belawan.</p>
.7.	<p>Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMS Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan</p> <p>Mhd. Andi Rasyid, Hasrudy Tanjung</p> <p>Sumber : Jurnal Ilmiah MagisterManajemen Vol 3, No. 1 Maret 2020, 60-74 ISSN 2623-2634 (online) DOI : https://doi.org/10.30596/maneggio.v3il.4698 homepage :</p>	<p>Kompensasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Motivasi (X3) Kepuasan Kerja (Y)</p>	<p>Sample : Populasi penelitian ini adalah seluruhguru tetap pada SMA Swasta PAB 4 Sampali Medan yang berjumlah 30 orang.</p> <p>Pengumpulan Data : teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan daftar pertanyaan (angket).</p> <p>Metode Analisis: Menggunakan regresi linier berganda.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara simultan kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.</p>

	http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO			
.8.	<p>Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variable Intervening</p> <p>M. Sholahuddin Al-Ayyubi</p> <p>Sumber : Jurnal Ilmu Manajemen Volume 7 nomor 1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya 2019</p>	<p>Budaya Orgnaisasi (X) Kinerja Karyawan (Y) Motivasi (Z)</p>	<p>Sampel : penelitian ini menggunakan pengambilan sampel acak sederhana dengan membuat strata lapisan, setelah itu dari setiap strata lapisan akan diambil sejumlah sampel secara acak. Jumlah sampel dari setiap lapisan adalah 45 karyawan yang semuanya terbagi dalam beberapa devisi.</p> <p>Pengumpulan Data : Pengumpulan data didapatkan dengan observasi langsung dan kuisioner yang disebarakan kepada responden</p> <p>Metode Analisis : Ini adalah sebuah penelitian kuantitatif, yang menggunakan teknik statistik analitik Structural Equation Model (SEM) dengan Partial Least Metode analisis Square (PLS).</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara simultan kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.</p>

9.	<p>Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening</p> <p>Akbar Hidayat</p> <p>Sumber : JIMMU Volume 6 nomor 2 September 2021 Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Islam Malang p-ISSN : 2541-6030 e-ISSN : 2621-6957</p>	<p>Kompensasi (X1) Motivasi (X2) Kinerja Karyawan (Y) Kepuasan Kerja (Z)</p>	<p>Sampel : Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan dirumah sakit umum universitas muhammadiyah malang dengan total sebanyak 218 karyawan.</p> <p>Pengumpulan Data : pengumpulan data menggunakan survey web, memberikan kuisioner kepada masing-masing responden.</p> <p>Metode Analisis : menggunakan uji validitas, dan reliabilitas dan analisis Structural Equation Model (SEM)</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara umum adanya pengaruh yang terjadi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, motivasi terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, kompensasi terhadap kepuasan kerja, motivasi terhadap kepuasan kerja, namun kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh yang terjadi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, serta kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh yang terjadi antara motivasi terhadap kinerja karyawan.</p>
10.	<p>Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan UMKM dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening</p> <p>Dwi Suci Agustin</p> <p>Sumber : IDEI : JURNAL EKONOMI & BISNIS. VOL. 1 NO. 1. JUNI 2020:8-19 DOI: http://dx.doi.org/10.38076/idejeb.v1i1.4</p>	<p>Budaya Organisasi (X1) Gaya kepemimpinan (X2) Kinerja Karyawan (Y) Motivasi Kerja (Z)</p>	<p>Sampel : Penelitian ini dilakukan di kawasan kampung logam, desa ngingas kabupaten Sidoarjo, Provinsi Jawa Timur dengan sampel 85 karyawan UKM</p> <p>Pengumpulan Data : pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penyebaran kuisioner diambil pada bulan Desember tahun 2019- Januari 2020.</p>	<p>Hasil penelitian menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan UKM. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UKM. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja aUKM. Budaya organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai UKM melalui motivasi kerja. Gaya kepemimpinan</p>

			Metode Analisis : Menggunakan teknik analisis Partial Least Square(PLS).	berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan UKM melalui motivasi kerja.
.11.	<p>The Effect Of Compensation, Motivation Of Employee And Work Satisfaction to Employee Performance PT Bank XYZ (persero) Tbk</p> <p>Ketut IR Sudiardhita, Saparuddin Mukhtar, Budi Hartono, Herlita, Tuty Sariwulan, Sri Indah Nikensari</p> <p>Sumber : Academy of Strategic Management Jurnal 1939-6104-17-4-211</p>	<p>Kompensasi (X1) Motivasi (X2) Kepuasan Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Sampel : Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai dengan jabatan non manajerial di 24 kantor cabang di wilayah kerja regional kantor I meliputi Provinsi DKI Jakarta, Jawa Barat dan Banten sebanyak 2.547 orang. Dengan sampel penelitian ini sebanyak 346 responden dengan metode penelitian eksploratif yang bertujuan untuk menguji suatu teori atau hipotesis hasil penelitian yang dilakukan</p> <p>Pengumpulan data : penelitian ini menggunakan kuesioner dan survey</p> <p>Metode Analisis : Dengan menggunakan kuantitatif dan pendekatan teknik analisis (Path Analysis)</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap terhadap motivasi kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pekerjaan kepuasan kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.</p>
.12.	<p>The Effect of Career Development and Servant Leadership on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable in the Employment Agency and Human Resources Development</p>	<p>Pengembangan karir (X1) Kepemimpinan Pelayan (X2) Kinerja karyawan (Y) Motivasi Kerja (Z)</p>	<p>Sampel : Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Sumber Daya Manusia di kota Denpasar ada 48 pegawai. Penelitian menggunakan</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) pengembangan karir berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, 2) kepemimpinan pelayanan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan,</p>

	<p>Denpasar City</p> <p>Faizah, Anak Agung Putu Agung, I Wayan Widnyana</p> <p>Sumber : www.ijcrr.info ISSN:0976-4852 Volume 11 Issue 01, January,2020</p>		<p>teknik sensus.</p> <p>Pengumpulan Data : menggunakan metode survei, dan observasi.</p> <p>Metode Analisis : Analisis data penelitian yang digunakan untuk menjawab hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis SEM PLS.</p>	<p>3) pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap pekerjaan karyawan, 4) kepemimpinan yang melayani berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, 5) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 6) pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 7) kepemimpinan pelayanan memiliki dampak positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>
.13.	<p>The Mediation of Work Motivation on the Effect of Work Discipline and Compensation on Performance Batik MSMes Employees in Yogyakarta City, Indonesia</p> <p>Riyanto Efendi Muhammad Nanang Rifa'i Khairul Bahrun Hilyati Milla Suharmi</p> <p>Sumber : Internasioanl Jurnal of Multicultural and Multireligious Understanding http://ijmmu.com ISSN 2364-5369 volume 7, Issue 1 Februari, 2020</p>	<p>Disiplin Kerja (X1) Kompensasi (X2) Motivasi Kerja (Z) Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Sampel : Populasi dalam penelitian ini berjumlah 98 responden, pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampling atau seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.</p> <p>Pengumpulan Data : Menggunakan metode survei, dan kuesioner.</p> <p>Metode Analisis : Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan path analisis untuk menguji hipotesis.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa :</p> <p>1) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 4) motivasi kerja menengahi hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai, 5) motivasi kerja memediasi hubungan kompensasi dengan kinerja pegawai, 6) disiplin kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 7) motivasi kerja memediasi hubungan disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.</p>

.14.	<p>Compensation, Organization Culture, and Job Satisfaction In Affecting Employee Loyalty</p> <p>Bagus Nyoman Kusuma Putra I Wayan Gede Antok Setiawan Jodi Made Surya Prayoga</p> <p>Sumber : Jurnal Of Internasional Conference Proceedings 2019</p>	<p>Kompensasi (X1) Budaya Organisasi (X2) Kepuasan Kerja (X3) Loyalitas karyawan (Z)</p>	<p>Sampel : Populasi dalam penelitian ini adalah pengemudi GO-JEK aktif di Bali yang terkumpul sebanyak 900.000, sedangkan sampel yang digunakan menggunakan teknik simple random sampling menggunakan rumus Slovin untuk mengumpulkan 99 responden</p> <p>Pengumpulan Data : Pengumpulan data menggunakan teknik observasi dan survey</p> <p>Metode Analisis : Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan jalur analisis</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 4) motivasi kerja menengahi hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai, 5) motivasi kerja memediasi hubungan kompensasi dengan kinerja pegawai, 6) disiplin kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 7) motivasi kerja memediasi hubungan disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.
.15.	<p>The Effect of Compensation and Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance at SMK Medika Samarinda</p> <p>Piw Dorra Rosalia, Sri Mintarti, Ariesta Heksarini</p> <p>Sumber :</p>	<p>Kompensasi (X1) Motivasi (X2) Kepuasan kerja (Y1) Kinerja karyawan (Y2)</p>	<p>Sampel : Populasi penelitian ini adalah 52 karyawan. Dalam sampel yang diambil peneliti menggunakan metode sensus, karena jumlah subjek sempit dan penulis menggunakan pegawai sebanyak 52 orang sebagai sebuah sampel.</p> <p>Pengumpulan data : Menggunakan metode survei, dan observasi.</p>	<p>Hasil penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan adalah sebagai berikut :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja, 2) motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, 3) kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, 4) motivasi berpengaruh positif tidak

<p>Saudi Journal of Business and Management Studies https://saudijournals.com/sjbms ISSN 2415-6663</p>		<p>Metode Analisis : Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Structural Equation Model-Partial Least Square (SEM-PLS).</p>	<p>signifikan terhadap kinerja karyawan, 5) kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun pengaruh tidak langsung, hasil kompensasi tidak berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui pekerjaan kepuasan sebagai variabel intervening, dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.</p>
--	--	---	--



Berdasarkan tabel 1 tersebut penulis menemukan beberapa GAP. Pembahasan yang dilakukan oleh peneliti disusun berdasarkan pada penelitian-penelitian terdahulu beserta persamaan dan perbedaannya yang mendorong sebagai acuan penelitian ini antara lain :

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Mokhamad Yanuar Pradita) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik Tenaga Pemasar Terhadap Motivasi dan Kinerja Tenaga Pemasar Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jombang” menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan negatif terhadap motivasi kerja.
2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (M. Sholahuddin Al-Ayyubi) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variable Intervening” menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.



2.2. Tinjauan Teoritis

2.2.1. Kompensasi

Menurut Sedarmayanti (2011:239) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka.

Menurut Husein Umar (2007:16) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung perusahaan.

Menurut Edwin B. Flippo (2007) dalam bukunya yang menyampaikan bahwa "*compensation in the equitable remuneration of personal for their contribution to organization objectives*" yang artinya kompensasi adalah pemberian imbal jasa yang layak dan diberikan secara adil kepada karyawan-karyawan karena mereka telah memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan dari organisasi.

Marwansyah (2010:269) berpendapat bahwa kompensasi adalah penghargaan atau imbalan secara langsung maupun tidak langsung berupa finansial maupun non finansial yang diberikan yang diberikan secara adil dan layak terhadap karyawan sebagai balasan atas kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Mikovich & Newman (2005) tujuan pemberian kompensasi adalah untuk mencapai efisiensi perusahaan, fairness (keterbukaan), dan memenuhi aturan undang-undang yang berlaku. Yang dimaksud dengan efisiensi adalah :

1. Kompensasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan kualitas kerja karyawan, untuk memberikan kepuasan karyawan dan stockholders (pemegang saham),
2. Untuk pengendalian tenaga kerja.

Menurut Davis Keith & William B. Wether (2000), tujuan manajemen kompensasi adalah :

1. Memperoleh SDM yang berkualitas
2. Mempertahankan karyawan yang ada
3. Menjamin keadilan
4. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan
5. Mengendalikan biaya
6. Mengikuti aturan pemerintah
7. Terbuka dan transparan
8. Meningkatkan efisiensi administrasi

Menurut Singodimedjo, kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut.

Menurut Singodimedjo (2009:183), indikator kompensasi untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 4, yaitu :

a. Gaji

Gaji adalah kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan secara periodik (sebulan sekali). Karyawan yang menerima gaji, pada umumnya telah menjadi karyawan tetap dan telah lulus dari masa percobaan.

b. Tunjangan

Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya, karena karyawan tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Contohnya, tunjangan jabatan, keluarga, transport, perumahan, dan sebagainya.

c. Insentif

Kompensasi yang diberikan pada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasi atas prestasinya. Contohnya insentif 5% dari gaji bagi karyawan yang melakukan penjualan melampaui target yang telah ditentukan.

d. Fasilitas

Kompensasi berupa penyediaan fasilitas ini biasanya tidak berdiri sendiri, tetapi sekaligus sebagai tambahan dari bentuk kompensasi uang atau materi. Pada umumnya, jenis fasilitas yang sering disediakan oleh berbagai perusahaan, antara lain fasilitas lingkungan kerja, kesehatan, antar jemput, makan siang, dan fasilitas perumahan.

2.2.2. Budaya Organisasi

Menurut Ivancevich (2008) menyatakan bahwa "*organization culture is what the employees perceive and how his perception creates a pattern of beliefs, value, and expectation*" pengertian ini menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan apa yang diapresiasi karyawan dan bagaimana persepsi menciptakan pola keyakinan, nilai, dan harapan.

Kreiner dan Kinichi (2008) memberikan pengertian bahwa "*organization culture is the set of shared, taken for granted implicit assumptions that a group holds and that determines how it perceives, thinks about, and react to its various environments*". Pengertian tersebut menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan suatu kekuatan yang tidak disadari, tetapi mudah disebarluaskan, kehadirannya tidak disadari oleh individu tetapi dipatuhi oleh individu-individu dalam lingkungan organisasi, memberi batasan organisasi sebagai nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas kepada anggota, mempromosikan

komitmen kolektif, meningkatkan stabilitas sistem sosial, serta mengandalkan perilaku para anggota.

Menurut Fukuyama, 1995 (Sigit, 2003) Budaya organisasi adalah *common understanding* (kebersamaan pengertian) para anggota organisasi untuk berperilaku sama, baik di luar maupun di dalam organisasinya.

Menurut Miller (Sigit: 2003) budaya organisasi adalah seperangkat sistem nilai-nilai primer yang terdiri atas delapan azas yaitu: azas tujuan, konsensus, keunggulan, prestasi (kinerja), empirisme, kesatuan, keakraban dan integritas, yang dijadikan sebagai norma atau pedoman bagi para anggota perusahaan dalam perilaku mereka dan dalam memecahkan masalah-masalah perusahaan.

Robbins, 1888 dalam buku *Organizational Behavior : Structure, design and applications* ahli bahasa Pujaatmaka (1994) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, atau suatu sistem dari makna bersama. Sistem makna bersama ini merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu.

Fungsi Budaya dalam Organisasi :

Menurut Robbins, 1998 (Pujaatmaka: 2002) budaya menjalankan sejumlah fungsi di dalam sebuah organisasi, antara lain :

1. Untuk menetapkan tapal batas antara suatu organisasi dengan organisasi lainnya
2. Identitas bagi para anggota organisasi
3. Menimbulkan komitmen organisasi
4. Memantapkan sistem sosial organisasi atau sebagai perekat sosial organisasi
5. Mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan dalam organisasi
6. Menetapkan permainan organisasi.

Indikator Budaya Organisasi menurut McKenna (2005) adalah sebagai berikut :

- a. Hubungan antar manusia dengan manusia
Hubungan antar manusia dengan manusia yaitu keyakinan masing-masing para anggota organisasi bahwa mereka diterima secara benar dengan cara yang tepat dalam sebuah organisasi
- b. Kerjasama
Kerjasama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sebagai mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.

c. Penampilan karyawan

Penampilan karyawan adalah kesan yang dibuat oleh seseorang terhadap orang lainnya, misalnya keserasian pakaian dan penampilannya.

Indikator Budaya Organisasi menurut Luthans dalam Zuki (2016:38) mengemukakan karakteristik budaya organisasi menjadi enam elemen, sebagai berikut :

a. *Observed behavioral regularities*

Peraturan-peraturan perilaku yang harus dipatuhi. Anggota organisasi saling berinteraksi dengan menggunakan tata cara, istilah, dan bahasa yang sama yang mencerminkan sikap yang baik dan saling menghormati.

b. *Norms*

Norma-norma, suatu standar mengenai perilaku yang ditampilkan termasuk pedoman tentang apa saja yang harus dilakukan, yaitu tidak berlebihan tetapi tidak juga kurang.

c. *Dominant values*

Nilai-nilai pedoman, adanya nilai-nilai terpenting dalam organisasi yang diharapkan dianut oleh para anggotanya. Contohnya adalah mutu produk yang tinggi, tingkat absensi yang rendah, atau tingkat efisiensi yang tinggi.

d. *Philosophy rule*

Aturan-aturan, terdapat pedoman yang harus ditaati jika bergabung dengan organisasi. Anggota baru harus mempelajari untuk dapat diterima di dalam organisasi tersebut.

e. *Organizational climate*

Iklim organisasi, perasaan mengenai organisasi secara keseluruhan yang dicerminkan oleh tata letak, cara anggota berinteraksi, dan cara mereka berhubungan dengan pelanggan atau lingkungan di luar organisasi.

Indikator budaya organisasi menurut Victor (Wibowo, 2006) adalah sebagai berikut :

a. *Individual Initiative* (inisiatif Perseorangan)

Yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan, dan kemerdekaan yang dimiliki individu

b. *Risk Tolerance* (Toleransi terhadap resiko)

Yaitu suatu tingkatan dimana pekerja didorong mengambil resiko, menjadi agresif dan inovatif.

c. *Control* (pengawasan)

Yaitu jumlah aturan dan pengawasan langsung yang dipergunakan untuk melihat dan mengawasi para perilaku kerja.

d. *Communication Pattern* (pola komunikasi)

Yaitu suatu tingkatan dimana komunikasi organisasi dibatasi pada kewenangan hierarki formal.

2.2.3. Motivasi

Menurut pendapat Edwin B Fippo "*Direction or motivation is essence, it is a skill in aligning employee and organization interest so hat bahvior result achievement of employee want simulaneously with attainment or organizational objectives*". Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Menurut Mangkunegara (2009:184) motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan.

Rivai dan sagala (2009:155) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk bekerja.

Merle J. Moskowitz, *motivation is usually refined the initiation and direction of behavior, and the study of motivation is in effect the study of course of behavior*. Motivasi secara umum didefinisikan sebagai inisiasi dan pengarahannya tingkah laku dan pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku.

Menurut Henry Simamora pengertian motivasi adalah sebuah fungsi dari pengharapan individu bahwa upaya tertentu akan menghasilkan tingkat kinerja yang pada gilirannya akan membuahkan imbalan atau hasil yang dikehendaki.

Jenis- jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2003:150) ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

A. Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standart. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik.

B. Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dikuhum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2003:146) tujuan motivasi antara lain sebagai :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Metode Motivasi

Menurut Hasibuan (2003 : 149) ada dua metode motivasi, yaitu motivasi langsung dan motivasi tidak langsung.

a. Motivasi Langsung (Direct Motivation)

Motivasi langsung adalah motivasi (materill & nonmaterill) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan bintang jasa.

b. Motivasi Tidak Langsung (Indirect Motivation)

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya, kursi yang bagus dan empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat.

Indikator – indikator Motivasi

Indikator Motivasi kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) sebagai berikut :

1. Tanggung jawab
Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya
2. Prestasi kerja
Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya
3. Peluang untuk maju
Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
4. Pengakuan atas kinerja
Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya
5. Pekerjaan yang menantang

Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

Menurut Maslow dalam Hosmawati (2016) Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan keselamatan
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan akan penghargaan
5. Aktualisasi diri.

Menurut Syahyuti (2010:93) indikator untuk mengukur motivasi kerja yaitu :

1. Dorongan mencapai tujuan
2. Semangat kerja
3. Inisiatif
4. Kreatifitas
5. Rasa tanggung jawab

2.2.4. Kinerja Karyawan

Menurut pandangan Byars dalam (Veithzal, 2004:98) bahwa kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Kinerja yang tinggi sebagai satu langkah untuk menuju pada proses tercapainya tujuan organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, diperlukan upaya meningkatkan kinerja tersebut.

Menurut Hasibuan (2008:124), menyatakan bahwa kinerja berasal dari kata prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang dalam bidang pekerjaannya. Pengertian kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan dimana seseorang bekerja.

Pada sisi lain Siagian (1998) mengungkap bahwa beberapa faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja seseorang di antaranya adalah sifat yang agresif, kreatifitas yang tinggi, kepercayaan pada diri sendiri, kemampuan untuk mengendalikan diri serta kualitas pekerjaan dan masalah inovasi dan prakara.

Stoner (Tika,2005:97), menyatakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan.

Siagian (2006:113) menjelaskan bahwa, kinerja merupakan umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana pengembangan karir orang itu sendiri khususnya organisasi.

Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Rivai dan Sagala (2013:547) tujuan perusahaan dalam penelitian kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
Karyawan membutuhkan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja sehingga dapat mencapai suatu pencapaian kinerja yang telah ditetapkan
2. Meningkatkan prestasi kerja
Salah satu tujuan memberikan penilaian kinerja yaitu untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, karena semakin baik nilai prestasi yang lebih baik lagi dalam hal bekerja
3. Memberikan kesempatan kerja yang adil
Penilaian kinerja akan berdampak seorang karyawan akan merasa memiliki kesempatan yang adil dalam hal mengerjakan pekerjaannya.

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Sutrisno (2016:151) mengatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja yaitu faktor individu dan faktor lingkungan, faktor-faktor individu yang dimaksud adalah :

1. Faktor individu
 - a. Usaha (effort) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
 - b. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas
 - c. *Role/Task Perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan
2. Faktor Lingkungan, yang meliputi
 - a. Kondisi fisik
 - b. Peralatan
 - c. Waktu
 - d. Material
 - e. Pendidikan
 - f. Supervisi
 - g. Desain organisasi
 - h. Pelatihan
 - i. Keberuntungan

Indikator – indikator Kinerja

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
2. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padangan angka lainnya.

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
4. Disiplin kerja
Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku
5. Inisiatif
Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit
6. Ketelitian
Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan atau belum
7. Kepemimpinan
Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi
8. Kejujuran
Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan
9. Kreativitas
Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

2.3. Hubungan Antar Variabel

2.3.1. Hubungan Antara Variabel Kompensasi terhadap Motivasi Kerja

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun nonfisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa tau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Husein Umar (2007:16) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung perusahaan.

Motivasi merupakan suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan. Motivasi berkembang dengan dengan taraf kesadaran kesadaran seseorang akan tujuan yang hendak dicapainya. Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Menurut Mangkunegara (2009:184) motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan.

2.3.2. Hubungan Antara Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja

Budaya Organisasi adalah suatu karakteristik yang ada di suatu kelompok dan digunakan sebagai tununan mereka dalam berperilaku serta membedakannya dengan kelompok lain. Artinya, budaya organisasi merupakan suatu norma dan nilai-nilai perilaku yang harus dipahami dan dipatuhi oleh kelompok orang yang menganutnya. Menurut Miller (Sigit:2003) budaya organisasi adalah seperangkat sistem nilai-nilai primer yang terdiri atas delapan azas yaitu: azas tujuan, konsesus, keunggulan, prestasi (kinerja), empirisme, kesatuan, keakraban dan integritas, yang dijadikan sebagai norma atau pedoman bagi para anggota perusahaan dalam perilaku mereka dan dalam memecahkan masalah-masalah perusahaan. Motivasi kerja pegawai adalah kondisi yang membuat pegawai mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Menurut Henry Simamora pengertian motivasi adalah sebuah fungsi dari pengharapan individu bahwa upaya tertentu akan menghasilkan tingkat kinerja yang pada gilirannya akan membuahkan imbalan atau hasil yang dikehendaki.

2.3.3. Hubungan Antara Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Edwin B. Flippo (2007) dalam bukunya yang menyampaikan bahwa "*compensation in the equitable remuneration of personal for their contribution to organization objectives*" yang artinya kompensasi adalah pemberian imbal jasa yang layak dan diberikan secara adil kepada karyawan-karyawan karena mereka telah memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan dari organisasi. Siagian (2006:113) menjelaskan bahwa, kinerja merupakan umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana pengembangan karir orang itu sendiri khususnya organisasi.

2.3.4. Hubungan Antara Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

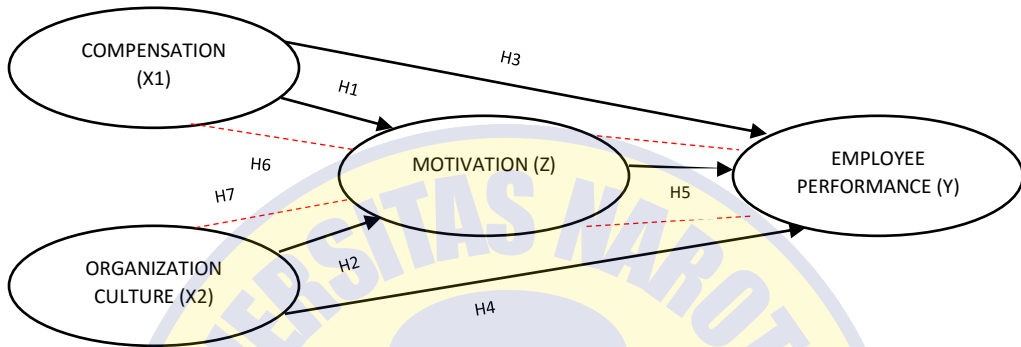
Menurut Fukuyama, 1995 (Sigit,2003) Budaya organisasi adalah *common understanding* (kebersamaan pengertian) para anggota organisasi untuk berperilaku sama, baik di luar maupun di dalam organisasinya. Menurut pandangan Byars dalam (Veithzal, 2004:98) bahwa kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Kinerja yang tinggi sebagai satu langkah untuk menuju pada proses tercapainya tujuan organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, diperlukan upaya meningkatkan kinerja tersebut.

2.3.5. Hubungan Antara Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut pendapat Edwin B. Flippo "*Direction or motivation is essence, it is a skill in aligning employee and organization interest so that behavior result achievement of employee want simultaneously with attainment or organizational objectives*". Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Menurut Hasibuan (2008:124), menyatakan bahwa kinerja berasal dari kata prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang dalam bidang pekerjaannya. Pengertian kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan dimana seseorang bekerja.

2.4. Kerangka Konsep Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka, maka dibuat kerangka pemikiran bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh Kompensasi, Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kinerja Karyawan. Kerangka pemikiran digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konsep Penelitian

Sumber : Diolah sendiri, 2022

2.5. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan uraian tinjauan pustaka, penulis mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. H1 : Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT XYZ (Surabaya Jawa Timur)
2. H2 : Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT XYZ (Surabaya Jawa Timur)
3. H3 : Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ (Surabaya Jawa Timur)
4. H4 : Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ (Surabaya Jawa Timur)
5. H5 : Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ (Surabaya Jawa Timur)
6. H6 : Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ (Surabaya Jawa Timur) melalui Motivasi
7. H7 : Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ (Surabaya Jawa Timur) melalui Motivasi

