

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

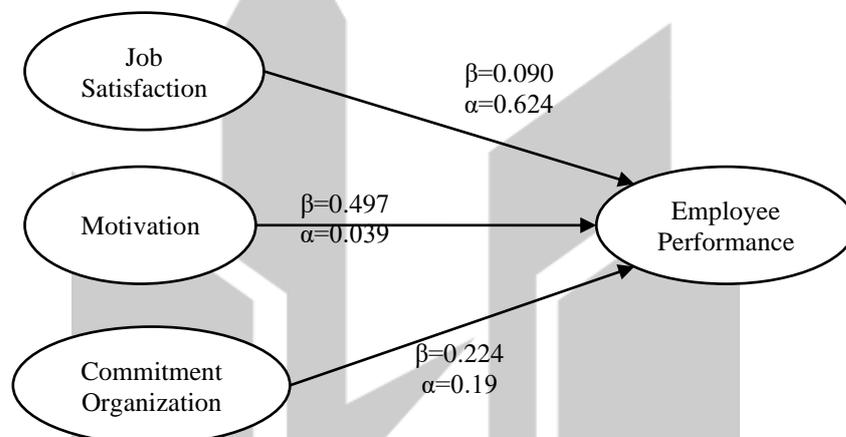
2.1.1. Hidayah & Tobing (2018)

Penelitian yang berjudul “*The Influence of Job Satisfaction, Motivation, and Organizational Commitment to Employee Performance*” merupakan penelitian yang dilakukan oleh Hidayah & Tobing (2018). Penelitian tersebut bertujuan untuk menguji dan mengetahui hubungan dari kepuasan kerja, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Responden dari penelitian ini terdiri dari 50 orang dari STIE Mandal Jember. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling technique* dan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *multiple linear regression*. Hasil penelitian tersebut adalah kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan saat ini adalah:

1. Penelitian terdahulu menggunakan motivasi dan komitmen organisasi sebagai variabel independen (X);
2. Penelitian terdahulu menggunakan kinerja pegawai sebagai variabel dependen (Y);

Lalu perbedaan dari kedua penelitian ini adalah:

1. Penelitian terdahulu dilakukan di STIE Mandala Jember, sementara penelitian yang dilakukan saat ini dilakukan di unit kerja Pusdatin instansi Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional;
2. Penelitian terdahulu menggunakan metode analisis *multiple linear regression* menggunakan SPSS, sementara penelitian saat ini menggunakan WarpPLS 8.0.



Sumber: Hidayah & Tobing (2018)

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Penelitian Hidayah & Tobing (2018)

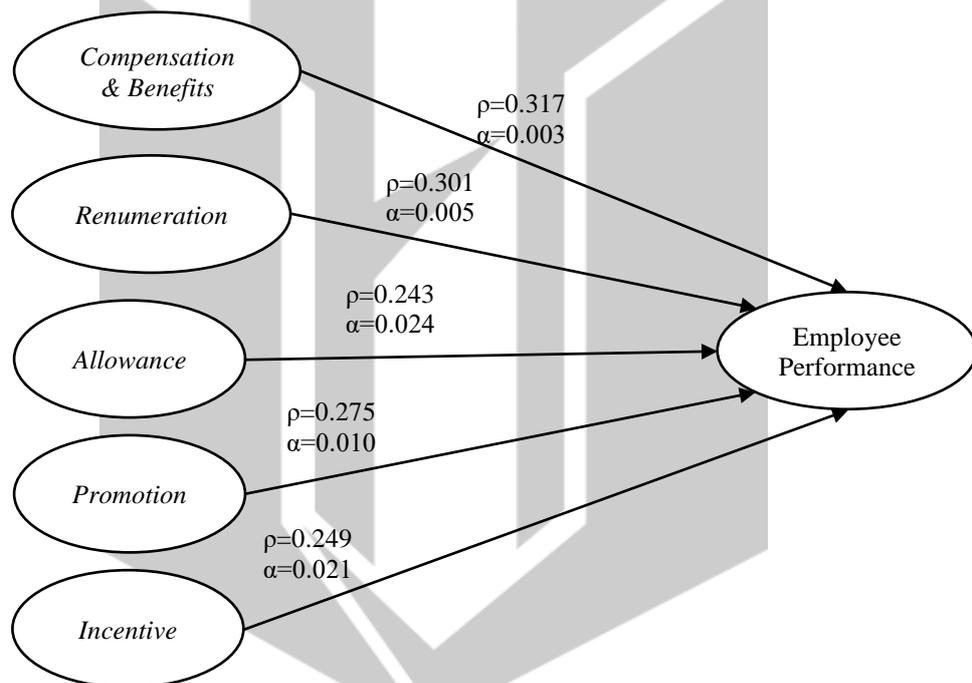
2.1.2. Kadir, AlHosani, Ismail, & Sehan (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Kadir et al. (2019) dengan judul “*The Effect of Compensation and Benefits Towards Employee Performance*” bertujuan untuk menguji hubungan dari kompensasi dan benefit terhadap kinerja pegawai pada perguruan tinggi XYZ dengan jumlah responden sebanyak 80 pegawai. Metode analisis yang digunakan adalah regression analysis dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling*. Hasil dari penelitian ini adalah Kompensasi dan benefit berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Persamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah penelitian saat ini

dan terdahulu menggunakan kompensasi sebagai variabel X dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen (Y) pada penelitian terdahulu maupun penelitian saat ini.

Sementara perbedaan dari kedua penelitian ini adalah:

1. Penelitian saat ini menambahkan motivasi sebagai variabel independen (X) dan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi/intervening (Z);
2. Penelitian terdahulu menggunakan teknik *probability sampling* dalam mengambil sampelnya sementara penelitian saat ini menggunakan *Non-Probability Sampling*, yaitu teknik sampling jenuh.



Sumber: Kadir, AlHosani, Ismail, & Sehan (2019)

Gambar 2.2

Kerangka Pemikiran Penelitian Kadir et al. (2019)

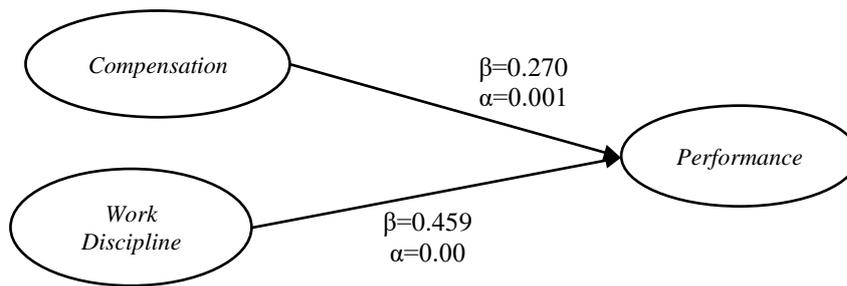
2.1.3. Arif, Syaifani, Siswadi, & Jufrizen (2019)

Arif et al. (2019) dengan penelitian yang berjudul “Effect of Compensation and Dicine on Employee Performance” bertujuan untuk menguji pengaruh

kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Responden dari penelitian ini adalah 47 pegawai pada Dinas Bina Marga dan Konstruksi Unit Pelaksana Teknis Jalan dan Jembatan Provinsi Sumatera Utara. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan total sampel di mana jumlah sampel sama dengan jumlah populasinya dan menggunakan metode analisis multiple linear regression. Hasil dari penelitian ini adalah secara parsial kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, dan secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Persamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan saat ini adalah variabel kompensasi sebagai variabel independen (X) dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen (Y).

Sementara perbedaan dari kedua penelitian ini adalah:

1. Penelitian saat ini akan menambahkan motivasi sebagai variabel independen (X) dan komitmen organisasi sebagai variabel intervening/mediasi (Z);
2. Penelitian terdahulu menggunakan multiple linear regression sebagai metode penelitiannya, sementara penelitian saat ini akan menggunakan Partial Least Square Equation Modeling (PLS-SEM) dengan menggunakan program WarpPLS 8.0.



Sumber: Arif, Syaifani, Siswadi, & Jufrizen (2019)

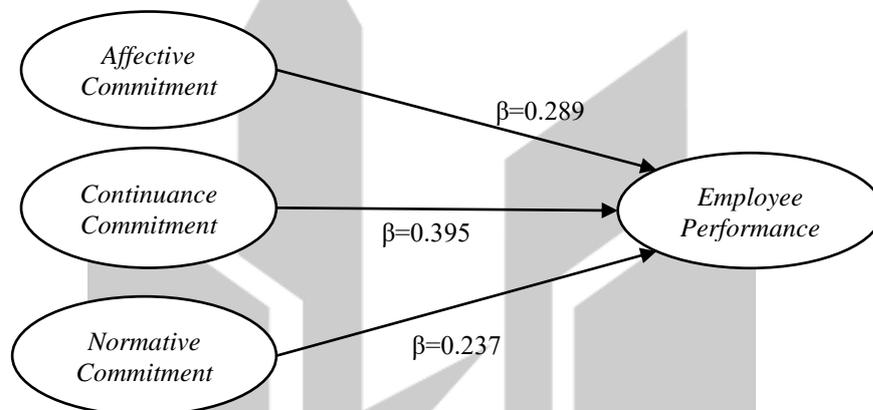
Gambar 2.3

Kerangka Pemikiran Penelitian Arif et al. (2019)

2.1.4. Kuhal, Arabi, Zaid, & Ismawi (2020)

“*Relationship between Affective Commitment, Continuance Commitment, and Normative Commitment towards Job Performance*” oleh Kuhal et al. (2020) bertujuan untuk menguji dan menganalisis hubungan antara komitmen afektif, komitmen kontinu, dan komitmen normative terhadap kinerja. Responden dari penelitian ini merupakan 120 pegawai Wisma Sumber Alam dengan menggunakan kuisioner. Metode pengambilan sampel dilakukan dengan *convenience sample technique*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang terdiri dari komitmen afektif, komitmen kontinu, komitmen normatif memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan saat ini adalah variabel independen dan variabel dependen yang digunakan sama, yaitu Komitmen Organisasi yang dijabarkan menjadi komitmen afektif, komitmen kontinyu, komitmen normatif (X) dan Kinerja Pegawai (Y). Lalu perbedaan dari kedua penelitian ini adalah:

1. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan penelitian terdahulu menggunakan *convenience sample technique*, sementara penelitian saat ini menggunakan *Non-Probability Sampling*, yaitu teknik sampling jenuh;
2. Penelitian terdahulu dilakukan pada pegawai Wisma Sumber Alam di Malaysia, sementara penelitian saat ini dilakukan pada pegawai PPNPN unit kerja Pusdatin instansi Kementerian ATR/BPN.



Sumber: Kuhal, Arabi, Zaid, & Ismawi (2020)

Gambar 2.4

Kerangka Pemikiran Penelitian Kuhal et al. (2020)

2.1.5. Sari & Dewi (2020)

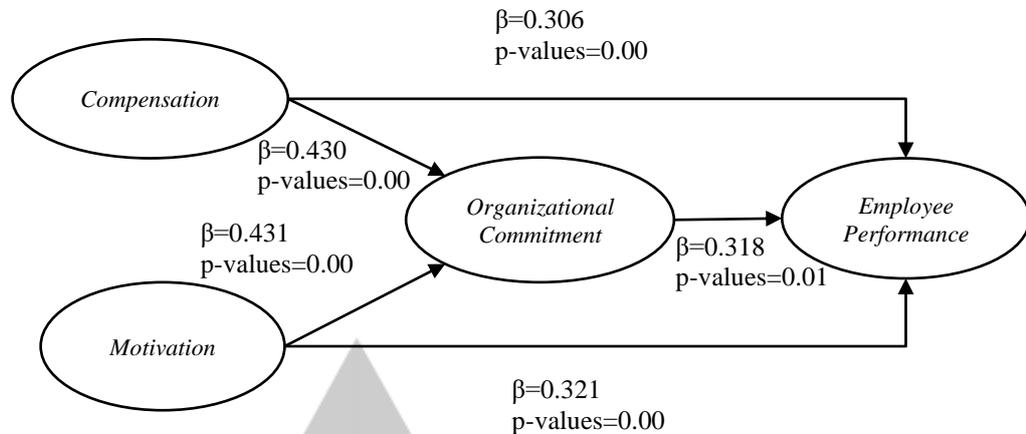
“*The Role of Organization Commitment Mediation on the Effect of Compensation and Motivation on Performance*” merupakan penelitian yang dilakukan oleh Sari & Dewi (2020) yang bertujuan untuk menguji dan menganalisis peran mediasi komitmen organisasi pada pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai supir Blue Bird. Sample yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 235 supir Blue Bird dengan metode pengambilan datanya melalui interview dan membagikan kuisioner. Kriteria untuk responden penelitian ditentukan menggunakan *proportional*

random sample. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi dan motivasi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi juga secara *partial* memediasi pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja supir Blue Bird baik secara langsung maupun melalui mediasi komitmen organisasi. Persamaan dari penelitian ini dan penelitian yang akan dilakukan adalah:

1. Penelitian terdahulu dan saat ini menggunakan kompensasi dan motivasi sebagai variabel independen (X), kinerja pegawai sebagai variabel dependen (Y), dan variabel komitmen organisasi sebagai variabel mediasi/mediator (Z);
2. Penelitian terdahulu dan saat ini menggunakan teknik analisis menggunakan *Partial Least Square Equation Modeling (PLS-SEM)* dengan menggunakan program WarpPLS 8.0.

Lalu, perbedaan dari kedua penelitian ini adalah

1. Penelitian terdahulu dilakukan pada pegawai/supir Blue Bird, sementara penelitian saat ini dilakukan pada pegawai PPNP unit kerja Pusdatin instansi Kementerian ATR/BPN;
2. Penelitian terdahulu menggunakan *proportional random sampling*, sementara penelitian saat ini menggunakan *Non-Probability Sample*, yaitu teknik sampling jenuh.



Sumber: Sari & Dewi (2020)

Gambar 2.5
Kerangka Pemikiran Penelitian Sari & Dewi (2020)

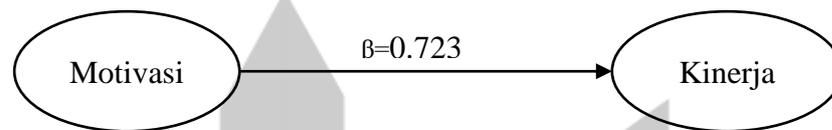
2.1.6. Kuswati (2020)

Penelitian “*The Effect of Motivation on Employee Performance*” merupakan penelitian yang dilakukan oleh Kuswati (2020) dengan total sample sebanyak 82 orang. Tujuan dari penelitian yang dilakukan oleh Kuswati (2020) adalah untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai baik secara deskriptif maupun veriatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *random sampling*. Sementara untuk teknik analisis yang digunakan adalah *pearson correlation and simple regression analysis*. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Kuswati (2020) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Persamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah kedua penelitian sama-sama menggunakan motivasi variabel independen (X). Perbedaan dari penelitian terdahulu dan saat ini adalah:

1. Penelitian terdahulu teknik analisis *pearson correlation and simple regression*, sementara penelitian saat ini menggunakan *Partial Least*

Square Equation Modeling (PLS-SEM) dengan menggunakan program WarpPLS 8.0;

2. Pengambilan sampel penelitian terdahulu menggunakan *random sampling* sementara penelitian saat ini menggunakan *non probability sampling*, yaitu teknik sampel jenuh.



Sumber: Kuswati (2020)

Gambar 2.6
Kerangka Pemikiran Penelitian Kuswati (2020)

2.1.7. Frastika & Franksiska (2021)

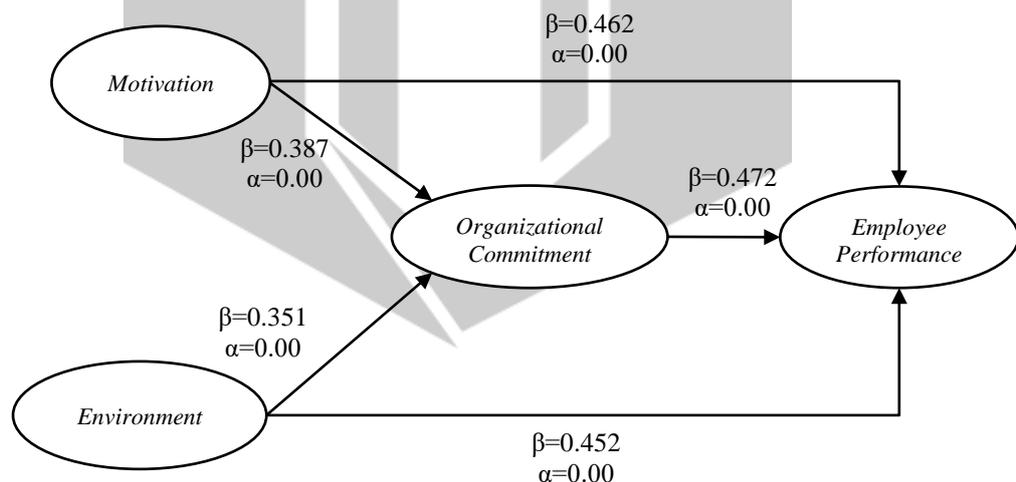
Frastika & Franksiska (2021) dengan penelitian yang berjudul “*The Impact of Motivation and Environment on Employee Performance with Organizational Commitment as Intervening Variable*” bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Responden dari penelitian ini adalah 110 pegawai dari PT Abioso Batara Alba, Kabupaten Boyolali dengan menggunakan metode saturation sampling. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan path analysis. Hasil dari penelitian ini adalah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi tidak memediasi pengaruh motivasi ataupun pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian terdahulu dengan

penelitian yang akan dilakukan saat ini memiliki beberapa persamaan diantaranya:

1. Menggunakan variabel motivasi sebagai variabel independen (X);
2. Kinerja pegawai sebagai variabel dependen (Y).

Sementara perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu adalah:

1. Penelitian terdahulu menggunakan metode analisis path analysis dengan menggunakan SPSS 20 dan Sobel Test, sementara penelitian saat ini menggunakan *Partial Least Square Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan menggunakan program WarpPLS 8.0;
2. Penelitian saat ini menambahkan kompensasi sebagai variabel independen (X);
3. Penelitian terdahulu menggunakan teknik saturation sampling dalam mengambil sampelnya sementara penelitian saat ini menggunakan *Non-Probability Sampling*, yaitu teknik sampel jenuh.



Sumber: Frastika & Franksiska (2021)

Gambar 2.7

Kerangka Pemikiran Penelitian Frastika & Franksiska (2021)

2.1.8. Nurfauziah, Kirana, Septyarini, Othman (2021)

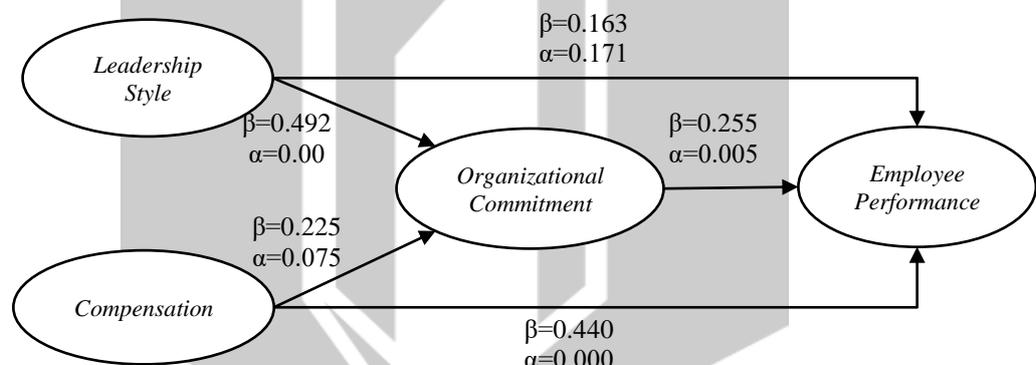
Penelitian yang berjudul “*The Effect of Leadership Style and Compensation on Employee Performance with Organizational Commitment*” oleh Nurfauziah et al. (2021) bertujuan untuk menguji pengaruh dari gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Baitul Maal Wa Tanwil Kabupaten Gunungkidul dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Baitul Maal Wa Tanwil Kabupaten Gunungkidul dengan sampel adalah 100 orang responden. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah random sampling dengan metode analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling, Path Analysis, Hypothesis Testing, Multiple Linear Regression, dan Single Test*. Hasil uji dari penelitian ini adalah gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi tetapi tidak berpengaruh pada kinerja pegawai. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi tetapi memiliki pengaruh positif pada kinerja pegawai. Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai sehingga bisa menjadi mediator antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah:

1. Penelitian terdahulu dan saat ini menggunakan kompensasi sebagai variabel independen (X);
2. Penelitian terdahulu menggunakan kinerja pegawai sebagai variabel dependen (Y);

3. Penelitian terdahulu menggunakan komitmen organisasi sebagai variabel intervening/mediasi (Z).

Sementara perbedaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah:

1. Penelitian terdahulu menggunakan beberapa metode analisis seperti *Structural Equation Modeling*, *Path Analysis*, *Hypothesis Testing*, *Multiple Linear Regression*, dan *Single Test*. Sementara, metode analisis penelitian saat ini adalah *Partial Least Square Equation Modeling (PLS-SEM)* dengan menggunakan program WarpPLS 8.0;
2. Penelitian terdahulu menggunakan *random sampling* sebagai teknik pengambilan sampelnya, sementara penelitian saat ini menggunakan *Non-Probability Sampling*, yaitu teknik sampel jenuh.



Sumber: Nurfauziah, Kirana, Septyarini, Othman (2021)

Gambar 2.8

Kerangka Pemikiran Penelitian Nurfauziah et al. (2021)

2.1.9. Masram, Mu'ah, Basyah, Indrayani, Qomariah (2022)

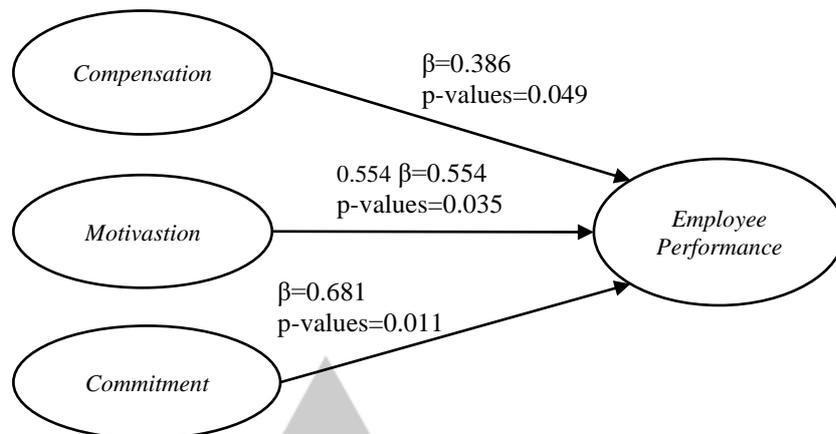
Penelitian dengan judul “*The Impact of Compensation, Motivation And Commitment To The Performance Of Hospital Employees*” yang dilakukan oleh Masram et al. (2022) bertujuan untuk menguji pengaruh dari kompensasi,

motivasi, dan komitmen terhadap kinerja paramedik di Kabupaten Lamongan. Sample dari penelitian ini adalah sebanyak 181 orang dari jumlah populasi sebanyak 329 dengan metode pengambilan sampelnya menggunakan *random sample selection based on stratified random sampling*. Untuk menguji penelitian metode analisis yang digunakan adalah Slovin Formula. Hasil penelitian ini menunjukkan *probability value* masing-masing variable kurang dari 5%. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan adalah:

1. Penelitian terdahulu dan saat ini menggunakan kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasi sebagai variabel independen (X);
2. Penelitian terdahulu menggunakan kinerja pegawai sebagai variabel dependen (Y)

Sementara perbedaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah:

1. Penelitian terdahulu menggunakan metode analisis menggunakan Slovin Formula, sementara penelitian saat ini menggunakan *Structural Equation Model Partial Least Square*;
2. Penelitian terdahulu dilakukan pada paramedik di Kabupaten Lamongan, sementara penelitian saat ini dilakukan pada pegawai PPNP unit kerja Pusdatin instansi Kementerian ATR/BPN.



Sumber: Masram, Mu'ah, Basyah, Indrayani, Qomariah (2022)

Gambar 2.9
Kerangka Pemikiran Penelitian Masram et al. (2022)

2.1.10. Kurwiany & Dhirgantara (2022)

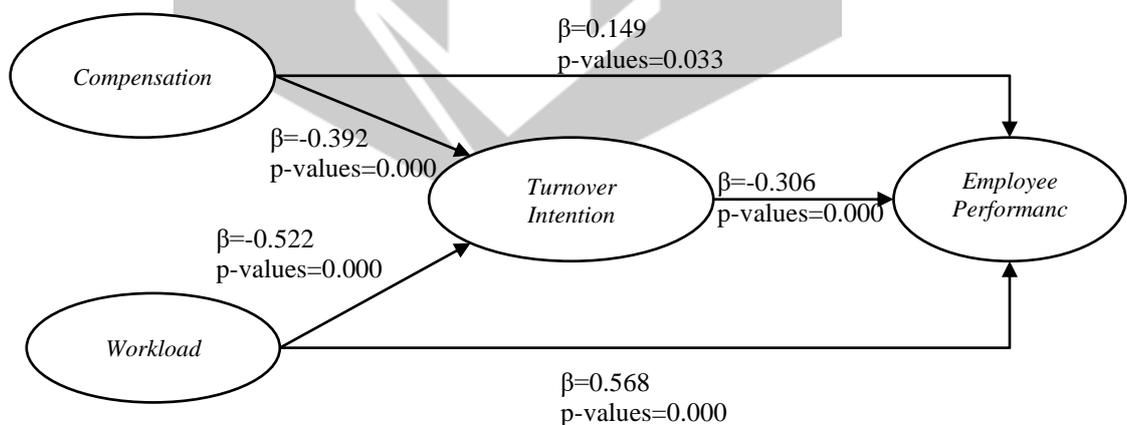
Penelitian “*The Effect of Compensation and Workload on Employee Performance with Turnover Intention as a Mediation Variabel in Save the Children Indonesia*” yang dilakukan oleh Kurwiany & Dhirgantara (2022) bertujuan untuk membuktikan pengaruh dari kompensasi dan beban kerja terhadap *turnover intention*. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi, beban kerja, dan *turnover intention* terhadap kinerja pegawai pada *Save the Children Indonesia*. Kemudian juga untuk menguji pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai *Save the Children Indonesia* melalui mediasi *turnover interntention*. Untuk menguji penelitian, metode analisis yang digunakan adalah *SEM Modeling – Smart PLS*. Sampel dari penelitian yang dilakukan Kurwiany & Dhirgantara (2022) 91 pegawai dari *Save the Children Indonesia* dari total populasi 303 pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan beban kerja berpengaruh

negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pegawai. Kompensasi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara, *turnover intention* berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan adalah:

1. Penelitian terdahulu dan saat ini menggunakan kompensasi sebagai variabel independen (X);
2. Penelitian terdahulu menggunakan kinerja pegawai sebagai variabel dependen (Y);

Perbedaan dari kedua penelitian ini adalah:

1. Penelitian terdahulu dilakukan pada pegawai di *Save the Children Indonesia*, sementara penelitian saat ini dilakukan pada pegawai PPNPN unit kerja Pusdatin instansi Kementerian ATR/BPN;
2. Penelitian terdahulu menggunakan teknik pengambilan sampel *simple random sampling*, sementara penelitian saat ini menggunakan *Non-Probability Sampling*, yaitu teknik sample jenuh.



Sumber: Kurwiany & Dhingantara (2022)

Gambar 2.11
Kerangka Pemikiran Penelitian Kurwiany & Dhingantara (2022)

2.1.11. Butarbutar & Nawangsari (2022)

Penelitian yang dilakukan oleh Butarbutar & Nawangsari (2022) dengan judul “*The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance through Work Motivation (Case Study: Secretariat of DPRD DKI Jakarta Province)*” memiliki tujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh dari kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening/mediasi. Metode analisis yang digunakan menggunakan path analysis menggunakan alat SEM-PLS dan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah convenient sampling technique dengan jumlah responden sebanyak 100 orang pegawai. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap motivasi kerja maupun kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja tidak memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai, tetapi motivasi kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

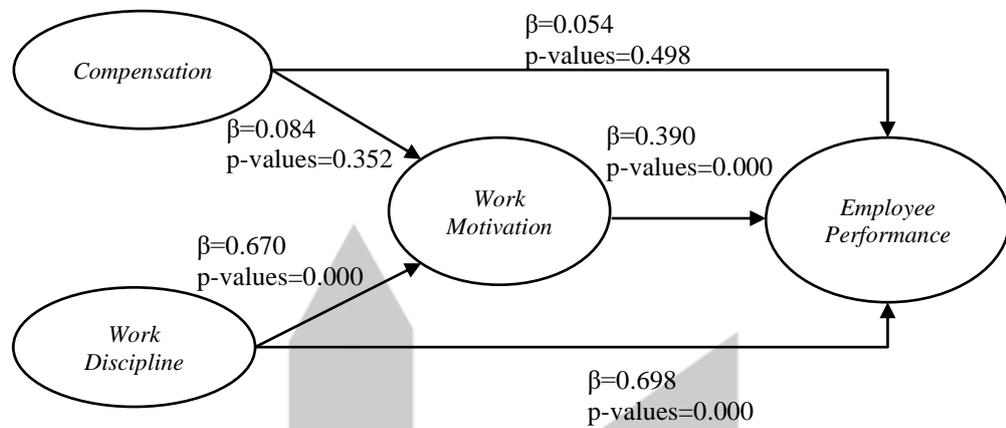
Persamaan dari penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu adalah:

1. Menggunakan kompensasi sebagai variabel X;
2. Kinerja pegawai digunakan sebagai variabel Y atau variabel dependen;

Sementara perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu adalah:

1. Penelitian terdahulu menggunakan teknik pengambilan sampel convenient sampling technique, sementara penelitian saat ini menggunakan *Non-Probability Sampling*, teknik sampel jenuh;

2. Penelitian saat ini menambahkan variabel motivasi sebagai variabel independen (X) dan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi (Y)



Sumber: Butarbutar & Nawangsari (2022)

Gambar 2.12
Kerangka Pemikiran Penelitian Butarbutar & Nawangsari (2022)

Tabel 2.1.
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	PENELITIAN	TUJUAN PENELITIAN	METODE			HASIL
			Sampel	Variabel	Analisis	
1.	Hidayah & Tobing, (2018)	Untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.	50 responden di STIE Mandala Jember.	Kepuasan kerja, motivasi, dan komitmen organisasi (independen); kinerja pegawai (dependen).	<i>Multiple linear regression</i>	Kepuasan kerja pegawai berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai; motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
2.	Kadir et al. (2019)	Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan benefit terhadap kinerja pegawai.	80 responden	Kompensasi dan benefit (independen), kinerja pegawai (dependen).	<i>Regression analysis</i>	Kompensasi dan benefit berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3.	Arif et al. (2019)	Untuk menguji pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada	47 responden	Kompensasi dan disiplin kerja (independen), kinerja pegawai (dependen).	<i>Multiple linear regression</i>	Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara penuh.
4.	Kuhal et al., (2020)	Untuk untuk menguji hubungan antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.	120 responden di perusahaan Wisma Sumber Alam.	Komitmen organisasi afektif, kontinu, dan normatif (independent); kinerja pegawai (dependen)	<i>Pearson Product Moment Correlation Coefficient</i>	Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
5.	Sari & Dewi, (2020)	Untuk menganalisis komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pada pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja.	235 <i>drivers</i> pada Blue Bird Bali.	Kompensasi dan motivasi (independen), kinerja pegawai (dependen), komitmen organisasi (mediasi)	<i>Structural Equation Model-PLS</i>	Kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja <i>driver</i> , kompensasi dan motivasi berpengaruh positif signifikan

No	PENELITIAN	TUJUAN PENELITIAN	METODE			HASIL
			Sampel	Variabel	Analisis	
						terhadap komitmen organisasi, komitmen organisasi secara parsial mempengaruhi kompensasi dan motivasi terhadap kinerja <i>driver</i> .
6.	Kuswati (2020)	Bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai baik secara deskriptif maupun veriatif.	82 pegawai	Motivasi (independen), kinerja pegawai (dependen)	<i>Pearson correlation & simple regression analysis</i>	Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
7.	Frastika & Franksiska (2021)	Untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.	110 pegawai PT Abioso Batara Alba, Kabupaten Boyolali	Motivasi kerja dan lingkungan kerja (independen), kinerja pegawai (dependen), komitmen organisasi (intervening)	<i>Path analysis and Sobel Test</i>	Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi tidak memediasi pengaruh motivasi ataupun pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
8.	Nurfauziah et al. (2021)	Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening.	100 pegawai Baitul Maal Wa Tanwil Kabupaten Gunungkidul	Gaya kepemimpinan dan kompensasi (independen), kinerja pegawai (dependen), komitmen organisasi (intervening)	<i>Path analysis, hypothesis testing, multiple linear regression, dan single test</i>	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen tetapi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi dapat menjadi mediator antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai tetapi tidak pada pegawai.

No	PENELITIAN	TUJUAN PENELITIAN	METODE			HASIL
			Sampel	Variabel	Analisis	
9.	Masram et al., (2022)	Untuk menguji pengaruh dari kompensasi, motivasi, dan komitmen terhadap kinerja paramedik di Kab. Lamongan.	329 paramedik di Kabupaten Lamongan.	Kompensasi, motivasi, dan komitmen (independen), kinerja pegawai (dependen).	Structural Equation Modeling	Kompensasi, motivasi, dan komitmen paramedik berpengaruh signifikan terhadap kinerja paramedik.
10.	Kurwiany & Dhirgantara, (2022)	Untuk menguji pengaruh kompensasi, <i>workload</i> , dan <i>turnover intention</i> sebagai variabel mediasi terhadap kinerja pegawai.	91 pegawai pada <i>Save the Children Indonesia</i> .	Kompensasi dan <i>workload</i> (variabel independen), kinerja pegawai (variabel dependen), <i>turnover intention</i> (variabel mediasi)	SEM Modeling – Smart PLS	Kompensasi dan <i>workload</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , kompensasi dan <i>workload</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, <i>turnover intention</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, <i>turnover intention</i> memediasi kompensasi dan <i>workload</i> terhadap kinerja.
11.	Butarbutar & Nawangsari (2022)	Untuk menguji dan menganalisis pengaruh dari kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening/ mediasi.	100 responden ASN Sekretariat DPRD Provinsi DKI Jakarta	Kompensasi dan disiplin kerja (independen), kinerja pegawai (dependen), motivasi kerja (mediasi)	<i>Path Analysis</i> , SEM-PLS	Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja maupun kinerja pegawai. Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja tidak memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai, tetapi memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Sumber: Hidayah & Tobing, (2018), Kadir et al. (2019), Arif et al. (2019), Kuhal et al., (2020), Sari & Dewi, (2020), Kuswati (2020), Frastika & Franksiska (2021), Nurfauziah et al. (2021), Masram et al., (2022), Kurwiany & Dhirgantara, (2022)

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Kinerja Pegawai

Merujuk pada Butarbutar & Nawangsari (2022) kinerja pegawai merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Sementara menurut Kuhl et al. (2020) prestasi kerja atau kinerja diartikan sebagai “sejauh mana kontribusi pegawai pada efektivitas organisasi”, yang mana hal tersebut bergantung pada peran kerja individu yang dimiliki. Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya pengertian kinerja pegawai adalah pencapaian pegawai terhadap tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan dan hal ini dapat menjadi tolak ukur seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan.

Kinerja pegawai memiliki beberapa indikator penting seperti (1) kualitas dari hasil, (2) kuantitas dari hasil, (3) ketepatan waktu, dan (4) kehadiran (Ariyani & Sugiyanto, 2020). Sementara merujuk pada penelitian Frastika & Franksiska (2021) indikator yang mengukur kinerja pegawai adalah:

- (1) *Work Quality*, yaitu menilai seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan;
- (2) *Work Quantity*, yaitu tentang seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya;
- (3) *Responsibility*, yaitu kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan;

- (4) *Cooperation*, yaitu tentang kemampuan pegawai dalam berkomunikasi dan bekerja sama dalam melaksanakan pekerjaan;
- (5) *Initiative*, yaitu tentang kemampuan pegawai dalam memberikan ide atau menggunakan sumber daya yang ada dalam perusahaan.

2.2.2. Kompensasi

Salah satu cara untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, yaitu kompensasi. Kompensasi menurut Sari & Dewi (2020) merupakan sesuatu yang diterima oleh pegawai dalam bentuk uang, barang langsung, dan barang tidak langsung atas kontribusi pegawai dalam melakukan pekerjaan yang telah dilakukan. Biasanya kompensasi akan diberikan berdasarkan hasil dari kinerja seorang pegawai (Kadir et al., 2019). Sehingga, berdasarkan penelitian sebelumnya kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa uang dan/atau berupa bentuk lainnya yang diberikan berdasarkan hasil kerja pegawai tersebut.

Merujuk pada Arif et al. (2019) indikator dari kompensasi terdiri atas (1) *Pay Levels*, (2) *Payment Structure*, (3) *Determination of The Individual Fee*, (4) *Payment Method*, (5) *Payment Control* dengan deskripsi sebagai berikut:

- (1) *Pay Levels*, yaitu terkait tingkat kompensasi yang dapat diterima oleh pegawai;
- (2) *Payment Structure*, yaitu merupakan bentuk atau struktur dari kompensasi yang dibayarkan oleh organisasi dan diterima oleh pegawai;
- (3) *Determination of the individual fee*, merupakan kebijakan atau ketentuan dari pembayaran kompensasi oleh organisasi;

- (4) *Payment Method*, yaitu tentang metode pembayaran kompensasi yang dilakukan oleh organisasi;
- (5) *Payment Control*, yaitu tentang pengendalian pengukuran pembayaran yang dilakukan oleh organisasi.

Lain halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Kadir et al. (2019) pengukuran yang digunakan untuk kompensasi adalah (1) Remunerasi dan (2) Tunjangan. Remunerasi merupakan pembayaran atau imbalan yang didapat oleh individu untuk pekerjaan yang telah dilakukan, dalam ini gaji dan upah termasuk dalam remunerasi (Kadir et al., 2019). Sementara tunjangan merupakan manfaat finansial selain gaji yang ditawarkan kepada pegawai untuk tujuan tertentu, biasanya yang termasuk sebagai tunjangan pegawai adalah tunjangan pensiun, gaji sakit, pertanggungans asuransi, mobil perusahaan, dan lain sebagainya (Kadir et al., 2019).

2.2.3. Motivasi

Pegawai dalam bekerja biasanya memiliki motivasi. Dorongan untuk bekerja dari pegawai biasanya karena kebutuhan keluarga yang harus dipenuhi. Selain itu, ada juga dorongan untuk dihargai dan mendapatkan *reward* dari perusahaan (Masram et al., 2022). Menurut Masram et al. (2022) motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu, motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi merupakan sebuah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan konsistensi seseorang dalam sebuah usaha untuk mencapai sebuah tujuan (Robbins & Judge, 2022:249). Sehingga berdasarkan uraian di atas,

motivasi dapat diartikan sebagai faktor pendorong seseorang dalam melakukan atau mengambil tindakan tertentu.

Merujuk pada Robbins & Judge (2022:249) terdapat tiga elemen kunci dalam motivasi, yaitu (1) intensitas, (2) arah, dan (3) ketekunan. Intensitas menggambarkan seberapa keras seseorang mencoba. Namun, intensitas yang tinggi tidak serta merta mengarah pada hasil kinerja pekerjaan yang menguntungkan, kecuali upaya tersebut disalurkan ke arah yang menguntungkan organisasi. Ketekunan mengukur berapa lama seseorang dapat mempertahankan usaha tersebut. Motivasi memang ditujukan untuk memberikan dorongan kepada pegawai, sehingga dapat memberikan atau meningkatkan kinerja pegawai (Hidayah & Tobing, 2018).

Kuswati (2020) dalam penelitiannya menyebutkan indikator motivasi terdiri atas: (1) prinsip partisipasi, (2) prinsip komunikasi, (3) prinsip pengakuan, (4) prinsip wewenang yang didelegasikan, dan (5) prinsip timbal balik. Sementara indikator-indikator untuk mengukur motivasi Frastika & Franksiska (2021) adalah motivasi internal dan motivasi eksternal. Motivasi internal adalah kekuatan atau keinginan dari dalam diri yang mendorong dalam pencapaian tujuan. Sementara, motivasi eksternal merupakan kekuatan atau keinginan dari luar/sekitar yang mendorong dalam pencapaian tujuan.

2.2.4. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sebuah sikap atau perilaku seseorang dalam bentuk sebuah kelayakan atau rasa percaya kepada organisasi, visi, misi, nilai, maupun tujuan dari organisasi tersebut (Hidayah & Tobing, 2018). Sementara

menurut Sari & Dewi (2020) komitmen organisasi mencerminkan kepuasan setiap pegawai atas apa yang diberikan oleh suatu perusahaan. Komitmen organisasi juga bisa meliputi keinginan dan kemauan dua pihak (organisasi dan pegawai/anggota) untuk berperilaku sesuai dengan sistem nilai organisasi yang bermanfaat bagi perkembangan dan kesejahteraan kedua belah pihak dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi (Masram et al., 2022). Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai sikap yang ditunjukkan pegawai dalam bentuk rasa loyal dan percaya kepada organisasi.

Dalam penelitian Hidayah & Tobing (2018) juga penelitian oleh Ariyani & Sugiyanto (2020) komitmen organisasi terdiri atas tiga dimensi, yaitu (1) komitmen afektif, (2) komitmen kontinu, dan (3) komitmen normatif dengan deskripsi sebagai berikut:

- (1) Komitmen afektif adalah keinginan dari seorang pegawai untuk tetap bekerja pada organisasi karena adanya perasaan terikat (emosional);
- (2) Komitmen berkelanjutan merupakan kebutuhan dari pegawai untuk tetap bekerja pada organisasi;
- (3) Komitmen normatif adalah keinginan dari pegawai untuk tetap bekerja pada organisasi karena alasan moral atau etis.

2.3. Hubungan Antar Variabel

2.3.1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Ketika pegawai mendapatkan kompensasi yang tinggi, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai (Sari & Dewi, 2020). Hasil penelitian Sari & Dewi (2020) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai. Sari & Dewi (2020) menyimpulkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai secara langsung. Hal ini juga didukung melalui penelitian oleh Masram et al. (2022) serta selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Arif et al. (2019) dan Kurwiany & Dhirgantara (2022) bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan Butarbutar & Nawangsari (2022) menunjukkan hasil yang berbeda bahwa kompensasi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.3.2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Perusahaan perlu untuk memperhatikan bagaimana cara menjaga dan mengelola motivasi pegawai dalam bekerja agar fokus pada tujuan perusahaan. Motivasi merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja pegawai. Besar kecilnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai tergantung dari seberapa besar motivasi yang diberikan (Butarbutar & Nawangsari, 2022). Pegawai yang memiliki motivasi yang lebih baik dapat mempengaruhi produktivitas organisasi. Motivasi merupakan sebuah elemen penting yang harus dimiliki oleh pegawai sebagai pendorong pada diri pegawai itu sendiri agar dapat beradaptasi dengan lingkungan sekitar untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif (Hidayah & Tobing, 2018).

Motivasi yang tinggi akan sangat memengaruhi penyelesaian dari pegawai tersebut. Menurut Hidayah & Tobing (2018) penggabungan motivasi pegawai yang tinggi dengan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki dapat meningkatkan kompetensi pegawai dan nantinya akan terlihat pada kinerja

mereka yang tinggi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Butarbutar & Nawangsari (2022) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi seorang pegawai, maka mereka akan memberikan berbagai macam upaya dalam melakukan pekerjaannya sehingga bisa meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Butarbutar & Nawangsari (2022) selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayah & Tobing (2018) dan Kuswati (2020).

2.3.3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Nurfauziah et al. (2021) komitmen organisasi adalah suatu kondisi dimana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta bermaksud untuk mempertahankan keanggotaan organisasi tersebut. Komitmen organisasi bukan hanya keanggotaan formal, tetapi juga karena mencakup sikap menyukai organisasi dan kemauan untuk berbisnis.

Seorang pegawai yang berkomitmen akan berusaha memberikan upaya terbaik yang dimiliki dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya. Pegawai akan memiliki rasa komitmen terhadap organisasi ketika pegawai tersebut merasa dibutuhkan oleh perusahaan dan terlibat dalam organisasi yang nantinya dapat menimbulkan perasaan kepemilikan akan organisasi. Pegawai yang memiliki rasa komitmen terhadap organisasinya tinggi, akan memberikan upaya yang maksimum di dalam pekerjaannya (Hidayah & Tobing, 2018). Hasil penelitian Sari & Dewi (2020) bahwa komitmen organisasi memiliki

pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini juga selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Masram et al. (2022).

2.3.4. Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sebuah kondisi dimana pegawai memihak pada organisasi dan tujuannya, serta berniat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Nurfauziah et al., 2021). Komitmen organisasi bukan hanya keanggotaan formal, tetapi juga karena mencakup sikap menyukai organisasi dan kemauan untuk berbisnis.

Kompensasi yang sesuai akan berdampak kepada komitmen organisasi pegawai (Sari & Dewi, 2020). Hal tersebut juga ditunjukkan dalam penelitian Sari & Dewi (2020) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Namun, pendapat berbeda dikemukakan oleh Nurfauziah et al. (2021) dalam penelitiannya yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

2.3.5. Pengaruh Motivasi terhadap Komitmen Organisasi

Dalam penelitian Sari & Dewi (2020) menyebutkan bahwa dengan adanya dorongan/keinginan untuk mengambil tindakan/melakukan suatu usaha yang ingin dilakukan oleh seorang pegawai akan memberikan dampak terhadap peningkatan komitmen organisasi, sehingga hubungan antara motivasi terhadap komitmen organisasi adalah berpengaruh signifikan positif.

Motivasi kerja timbul karena adanya kebutuhan dan motivasi mendorong munculnya tindakan guna memenuhi kebutuhan tersebut. Apabila pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka komitmen dalam melaksanakan

pekerjaannya akan meningkat (Frastika & Franksiska, 2021). Dorongan/motivasi yang kuat dapat memperkuat komitmen organisasi pegawai, karena seseorang yang tidak memiliki motivasi hanya akan memberikan usaha yang minimum, sehingga komitmen terhadap organisasinya juga lemah.

2.3.6. Komitmen Organisasi Memediasi Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Penambahan variabel komitmen organisasi sebagai variabel mediasi dapat memberikan pengaruh yang berbeda terhadap hubungan langsung antara kompensasi terhadap kinerja pegawai (Sari & Dewi, 2020). Dalam penelitian Sari & Dewi (2020) mediasi komitmen organisasi berpengaruh secara parsial antara kompensasi terhadap kinerja pegawai. Artinya, kompensasi dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung melalui mediasi komitmen organisasi.

Komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai karena jika komitmen organisasi terhadap pegawai dan perusahaan terpenuhi maka dapat menciptakan kompensasi yang baik. Namun hal ini sedikit berbeda dengan penelitian yang ditunjukkan oleh Nurfauziah et al. (2021). Penelitian oleh Nurfauziah et al. (2021) menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai.

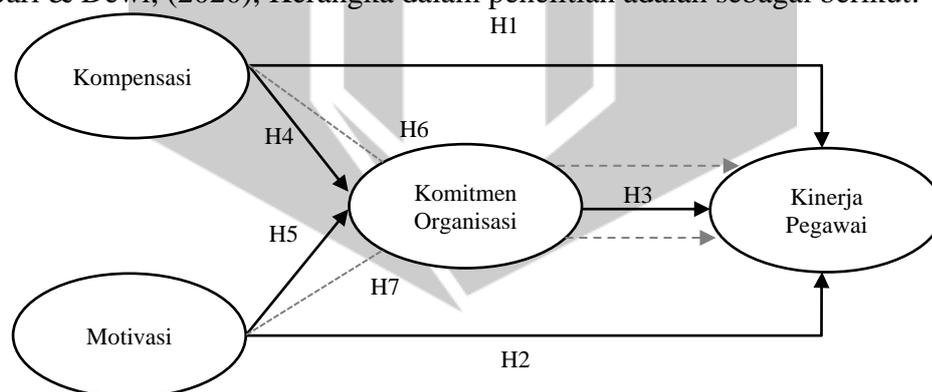
2.3.7. Komitmen Organisasi Memediasi Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Penambahan variabel komitmen organisasi sebagai variabel mediasi dapat memberikan pengaruh yang berbeda terhadap hubungan langsung antara motivasi terhadap kinerja pegawai (Sari & Dewi, 2020). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sari & Dewi, (2020) menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berperan sebagai mediasi parsial antara motivasi dan kinerja, artinya motivasi dapat mempengaruhi kinerja secara langsung maupun tidak langsung melalui komitmen organisasi.

Hal ini berbeda dengan hasil penelitian dari Frastika & Franksiska (2021) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak mempengaruhi motivasi terhadap kinerja pegawai.

2.4. Kerangka Pemikiran

Penelitian saat ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Sari & Dewi, (2020), Kerangka dalam penelitian adalah sebagai berikut:



Sumber: Hidayah & Tobing, (2018), Kadir et al. (2019), Arif et al. (2019), Kuhl et al., (2020), Sari & Dewi, (2020), Kuswati (2020), Frastika & Franksiska (2021), Nurfauziah et al. (2021), Masram et al., (2022), Kurwiany & Dhingantara, (2022).

Gambar 2.13
Kerangka Pemikiran Shania Ayanda Nur (2024)

2.5. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perbandingan penelitian terdahulu dan landasan teori yang dijabarkan, hipotesis dari penelitian ini adalah:

- H1 : Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- H2 : Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- H3 : Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- H4 : Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi;
- H5 : Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi.
- H6 : Komitmen organisasi secara signifikan memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai.
- H7 : Komitmen organisasi secara signifikan memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.