



LITERATURE REVIEW: ANALISIS KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMITMEN ORGANISASI KOMPENSASI DAN MOTIVASI

Herry Kurniawan

Mahasiswa Program Magister Manajemen, Universitas Terbuka, email: elfriry2512@gmail.com

Korespondensi Penulis: Herry Kurniawan

Abstrak: Setiap organisasi selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan harapan tujuan organisasi akan tercapai. Berbagai cara dilakukan dan ditempuh oleh organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, misalnya dengan memperhatikan kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi kepada pegawai agar kinerja pegawai selalu konsisten dan berharap selalu meningkat dari waktu ke waktu. Oleh karena itu, kinerja Balai Taman Nasional Bukit Duabelas erat kaitannya dengan variabel-variabel tersebut. Tujuan penulisan artikel ini diharapkan dapat mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel yang diteliti terhadap kinerja pegawai Balai Taman Nasional Bukit Duabelas. Hasil dari library research ini adalah bahwa: 1) Kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi; 2) Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai; 3) Motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi; 4) Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai; 5) Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi

PENDAHULUAN

Organisasi selalu memperhatikan lingkungan dimana pegawai melaksanakan tugasnya yang berhubungan dengan rekan kerja, pimpinan, suasana kerja dan hal-hal lainnya yang dapat mempengaruhi kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsi sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). Balai TNBD merupakan bagian organisasi Unit Pelaksana Teknis (UPT) Eselon III Pemerintah Pusat dari Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK) yang berkedudukan di Sarolangun yang memiliki tugas pokok menyelenggarakan unsur pemerintah pusat dalam kaitannya di fungsi di bidang konservasi yaitu fungsi perlindungan, pengawetan dan pemanfaatan.

Keberhasilan pelaksanaan pada Balai TNBD tidak terlepas dari bagaimana pelaksanaan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) dalam penyelenggaraan organisasi itu sendiri. Berdasarkan hasil audit dari Inspektorat Jenderal Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan pada periode audit tahun 2018-2019 dan audit tahun 2020-2021, terdapat tugas pokok dan fungsi dari Balai TNBD yang belum optimal pada aspek tugas pokok dan fungsi yang terjadi berulang pada dua periode tersebut yaitu pada tugas dan fungsi penatausahaan Barang Milik Negara (BMN) dan pengelolaan barang persediaan yang belum tertib. Kondisi ini diduga disebabkan oleh terbatasnya SDM pada organisasi terkait dengan pengelolaan

BMN, pegawai yang menangani BMN tidak memiliki latar belakang dibidang pengelolaan BMN, pegawai yang mengelola BMN merupakan pegawai dengan jabatan fungsional Pengendali Ekosistem Hutan (PEH) yang diberikan tugas tambahan pada bidang BMN. Di samping itu, pengelola BMN juga tidak mendapatkan kompensasi dari tugas tambahan sebagai pengelola BMN. Bahkan pada beberapa kesempatan pelaksanaan kegiatan, pengelola BMN dalam pelaksanaannya terjadi benturan waktu dalam pelaksanaan tugas dan fungsi pokok sebagai seorang fungsional PEH dengan tugas tambahan yang diberikan organisasi sehingga pelaksanaan tugas menjadi tidak optimal dan dapat menimbulkan kurangnya motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai yang akan berpengaruh secara langsung pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Terkait dengan terdapat beberapa temuan belum optimalnya pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi Balai TNBD, seyogyanya pimpinan mengarahkan dan menekankan agar pegawainya melaksanakan tugas dan fungsi sesuai dengan yang telah diatur berdasarkan regulasi yang ada dan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, sehingga dapat memaksimalkan kinerja setiap pegawai yang akan berimplikasi kepada pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian daya tahan dan eksistensi dari organisasi semakin baik dari waktu ke waktu. Banyak variabel yang berhubungan dengan pencapaian kinerja pegawai dan kinerja organisasi yang tinggi, seperti kompensasi, motivasi kepada pegawai dan komitmen organisasi.

KAJIAN PUSTAKA

Kompensasi

Menurut (Handoko, 2014), pengertian kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut (Wibowo, 2017), arti kompensasi adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja kepada perusahaan. Pendapat serupa juga disampaikan oleh (Priansa, 2014) yang diterima pegawai sebagai penukar atas kontribusi jasa mereka bagi organisasi.

Dalam menjalankan roda pemerintahan, suatu birokrasi tentunya membutuhkan berbagai sumber daya seperti modal, material dan mesin. Organisasi pemerintah juga membutuhkan sumber daya manusia, yaitu para pegawai. Pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi pemerintah, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan. Sebaliknya, sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dipandang sebagai pendorong atau penggerak bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, termasuk bekerja untuk memperoleh imbalan yang sesuai dengan beban kerja dan kinerja pegawainya.

Apabila harapan pegawai mengenai kompensasi dapat diwujudkan oleh organisasi, maka pegawai akan merasa diperlakukan secara adil oleh organisasi. Rasa keadilan dapat membuat pegawai menjadi puas terhadap kompensasi yang diterimanya sehingga membangkitkan motivasi yang tinggi dalam bekerja. Bagi pihak organisasi juga berharap bahwa kepuasan yang dirasakan oleh pegawai akan mampu memotivasi pegawai tersebut untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Apabila hal ini dapat terwujud, sebenarnya bukan hanya tujuan organisasi yang tercapai, namun kebutuhan pegawai juga akan terpenuhi. Pendapat tentang kompensasi disampaikan oleh Handoko dalam Sari & Touana (2017) menyatakan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program kompensasi mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki. Pemberian kompensasi yang semakin baik akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan makin baik dan produktif.

Berdasarkan pengertian mengenai kompensasi diatas, dapat dikatakan bahwa kompensasi memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Dari beberapa jenis kompensasi yang ada, jenis kompensasi yang diberikan oleh Balai Taman Nasional Bukit Duabelas yaitu kompensasi langsung berupa Tunjangan Kinerja dan Dinas Luar. Tunjangan Kinerja ini diberikan setiap bulan kepada masing-masing pegawai berdasarkan beban kerja serta tingkat kehadiran pegawai tersebut masuk kantor sesuai dengan aturan yang berlaku. Sedangkan Dinas Luar diberikan dalam kaitannya dengan tupoksi pegawai atau kebutuhan di lapangan dan hal ini merupakan kebijakan langsung dari pimpinan. Untuk dapat mengukur kompensasi yang diberikan kepada pegawai Balai Taman Nasional Bukit Duabelas dan pengaruh terhadap kinerja pegawai, dalam penelitian yang dilakukan pada variabel kompensasi menggunakan dimensi-dimensi yang disampaikan oleh (Priansa, 2014).

Penelitian tentang kompensasi telah banyak dikaji oleh penelitian sebelumnya seperti penelitian yang dikembangkan oleh (Purba, Arzio & Ali, 2017), (Fauzi, 2014), (Hidayat, 2015), (Shanty and Mayangsari, 2017), (Riyanto, Pratomo & Ali, 2017), (Yamali, 2017), (Handoko & Rambe, 2018), (Arifudin, 2019), (Dwianto, Purnamasari and Tukini, 2019), (Prasada, Sunarsi and Teriyan, 2020), (A. Fauzi & Herminingsih, 2021), c& (Pusparani, Amin and Ali, 2021).

Motivasi

Menurut Hasibuan (2014) motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut Fahmi dalam Parashakti & Setiawan (2019), Motivasi merupakan aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu. Salah satu aspek yang sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi yaitu motivasi kerja yang merupakan sumber daya manusia yang ada dalam lingkungan kerja organisasi tersebut. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat ketekunan dan antusiasme dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam (motivasi internal) maupun dari luar (motivasi eksternal).

Motivasi yang ada pada setiap orang tidaklah sama. Untuk itu, diperlukan pengetahuan tentang pengertian dan hakikat motivasi serta kemampuan teknik menciptakan situasi, sehingga menimbulkan motivasi/ dorongan bagi seseorang untuk berbuat atau berperilaku sesuai dengan yang dikehendaki oleh individu lain atau organisasi. Motivasi erat kaitannya dengan kebutuhan dari yang diberi motivasi, semakin tercapainya tingkat kebutuhan dari seseorang maka semakin tinggi motivasi yang muncul untuk bekerja dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Robin & Judge (2008) menjelaskan lima tingkat dalam hierarki kebutuhan (*hierarcky needs*), diantaranya adalah:

a) Fisiologis (*physiological needs*)

Meliputi rasa lapar, haus, berlidung, seksual dan kebutuhan fisik lainnya.

b) Rasa aman (*safety needs*)

Meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional.

c) Sosial (*social needs*)

Meliputi rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan dan persahabatan.

d) Penghargaan (*esteem needs*)

Meliputi faktor-faktor penghargaan internal seperti hormat diri, otonomi dan pencapaian dan faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian.

e) Aktualisasi diri (*self-actualisation needs*)

Dorongan untuk menjadi seseorang sesuai dengan kecakapan, meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan diri sendiri.

Penelitian tentang motivasi telah banyak dikaji oleh penelitian sebelumnya seperti penelitian yang dikembangkan oleh (Rivai, Suharto, & Ali, 2017), (Suwardi and Utomo, 2011), (Prayetno & Ali, 2017), (Afni Can, 2012), (Masydzulhak, Ali, & Anggraeni, 2016), (Rajagukguk, 2016), (Aima, Adam & Ali, 2017), (Chauhan, Ali & Munawar, 2019), (Shanty and Mayangsari, 2017), (Riyanto, Sutrisno & Ali, 2017), (Bastari & Ali, 2020), (Febrianti and Triono, 2020), (Prayetno & Ali, 2020), (A. Fauzi & Herminingsih, 2021), (Adhi & Aima, 2021) & (Habibie, 2021).

Komitmen Organisasi

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia. Dalam studi manajemen sumber daya manusia, komitmen organisasi sebagai salah satu aspek yang mempengaruhi perilaku manusia dalam organisasi yang telah menjadi hal dalam banyak diskusi dan diteliti. Seberapa jauh komitmen pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja sangatlah menentukan organisasi itu dalam mencapai tujuannya. Beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk menempati posisi atau jabatan yang ditawarkan dalam iklan lowongan pekerjaan, namun tidak jarang para pelaku organisasi masih belum memahami makna komitmen tersebut secara sungguh-sungguh. Dalam rangka memahami komitmen pegawai terhadap organisasi yang sebenarnya, maka beberapa ahli memberikan pengertian dan pandangan mereka.

Luthan dalam Wijaya & Dewi (2017) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatan dalam organisasi khusus, meliputi kepercayaan, dukungan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi dan keinginan yang kuat untuk menggunakan upaya yang sungguh-sungguh untuk kepentingan organisasi dan kemauan yang kuat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi. Komitmen organisasi menunjuk pada pengidentifikasian tujuan pegawai dengan tujuan organisasi, kemauan untuk mengerahkan segala upaya kepentingan organisasi dan keterikatan untuk tetap menjadi bagian organisasi.

Dalam penelitian ini, pendapat Wibowo (2017) terkait dengan komitmen organisasional sebagai loyalitas organisasi yang terdiri dari *justice and support* (keadilan dan dukungan), *shared values* (nilai bersama), *trust* (kepercayaan), *organization comprehension* (pemahaman organisasi) dan *employee involvement* (pelibatan pekerjaan) menjadi indikator penelitian.

Penelitian tentang komitmen organisasi telah banyak dikaji oleh penelitian sebelumnya seperti penelitian yang dikembangkan oleh (Suwardi and Utomo, 2011), (Prayetno & Ali, 2017), (Afni Can, 2012), (Taurisa and Ratnawati, 2012), (Hidayat, 2015), (Yudha and Hasib, 2015), (Fauzi et al, 2016), (Rajagukguk, 2016), (Masydzulhak, Ali, & Anggraeni, 2016), (Shanty and Mayangsari, 2017), (Riyanto, Yanti & Ali, 2017), (Yamali, 2017), (Silitonga, Widodo & Ali, 2017), (Rivai, Suharto, & Ali, 2017), (Handoko & Rambe, 2018), (Mukhtar, Risnita, Saifillah & Ali, 2016), (Febrianti and Triono, 2020), (Prasada, Sunarsi and Teriyan, 2020) & (Pusparani, Amin and Ali, 2021).

Kinerja Pegawai

Kinerja sangat penting bagi sebuah organisasi karena ia akan menentukan efektivitas dari organisasi tersebut, kinerja juga penting karena ia mencerminkan ukuran keberhasilan pada manajer dalam mengelola organisasi dan sumber daya manusianya. Tujuan-tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui kinerja yang baik dari para pegawainya. Sebaliknya, organisasi akan menghadapi hambatan dalam mencapai tujuan-tujuan manakala kinerja para

pegawai tidak efektif, dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi. Bagi pimpinan organisasi, kinerja pegawai menjadi sangat penting karena ia merupakan tolak ukur bagi keberhasilannya dalam mengelola unit kerja yang dipimpinnya. Jadi, kinerja merupakan faktor sentral bagi pekerjaan manajemen dalam mengelola organisasi. Karena itu, adalah penting bagi manajemen untuk mengenali dan memahami berbagai aspek yang berkaitan dengan kinerja pegawai (Mangkunegara, 2017).

Sedarmayanti (2011) mendefinisikan kinerja terjemahan dari “*performance*”, berarti: 1) Perbuatan, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja, pelaksanaan pekerjaan yang berdaya guna. 2) Pencapaian/ prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya. 3) Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara kongkret dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). 4) Kinerja didefinisikan sebagai catatan mengenai *outcome* yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selama kurun waktu tertentu juga. 5) Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral atau etika.

Menurut Sedarmayanti (2011) dalam penilaian pelaksanaan pekerjaan/ prestasi kerja, pegawai harus memiliki pedoman dan dasar penilaian, yang dapat dibedakan dalam aspek penilaian. Aspek penilaian adalah hal yang pada dasarnya merupakan sifat atau ciri yang dapat menunjukkan pelaksanaan atau pekerjaan tertentu dapat berjalan dengan lancar dan berhasil dengan baik. Ciri pelaksanaan pekerjaan yang berhasil digunakan kembali untuk menilai setiap pelaksanaan pekerjaan yang bersangkutan secara rutin.

Penelitian tentang kinerja pegawai telah banyak dikaji oleh penelitian sebelumnya seperti penelitian yang dikembangkan oleh (Ali et al., 2016), (Prihartono & Ali, 2020), (Brata, Husani, Hapzi, 2017), (Suwardi and Utomo, 2011), (Prayetno & Ali, 2017), (Afni Can, 2012), (Taurisa and Ratnawati, 2012), (Djojo & Ali, 2012), (Fauzi, 2014), (Fauzi et al, 2016), (Rajagukguk, 2016), (Shanty and Mayangsari, 2017), (Yamali, 2017), (Elmi & Ali, 2017), (Ansori & Ali, 2017), (Arifudin, 2019), (Dwianto, Purnamasari and Tukini, 2019), (Prayetno & Ali, 2020) & (Febrianti and Triono, 2020).

Tabel 1: Penelitian terdahulu yang relevan

No	Author, Tahun	Hasil	Perbedaan Dengan Penelitian Yang Dilakukan	Persamaan Dengan Penelitian Yang Dilakukan
1	Suwardi and Utomo (2011)	1. Motivasi secara signifikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Komitmen organisasional secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai	1. Tidak menggunakan variabel intervening 2. Menggunakan <i>toll</i> SPSS dalam pengolahan data	Menggunakan variabel yang sama diantaranya adalah motivasi, komitmen organisasi dan kinerja pegawai
2	Afni Can (2012)	1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Bank Nagari 2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Bank Nagari 3. Motivasi kerja berpengaruh positif & signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Nagari	1. Menggunakan variabel Kepuasan Kerja pada variabel independen 2. Teknik pengambilan sampel menggunakan <i>Stratified random sampling</i>	1. Jenis penelitian kuantitatif 2. Pengumpulan sampel menggunakan kuesioner
3	Taurisa	1. Terdapat pengaruh yang searah	Menggunakan	1. Menggunakan

No	Author, Tahun	Hasil	Perbedaan Dengan Penelitian Yang Dilakukan	Persamaan Dengan Penelitian Yang Dilakukan
	and Ratnawati (2012)	<p>antara budaya organisasi dan komitmen organisasional</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Terdapat pengaruh yang searah antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional 3. Terdapat pengaruh yang searah antara komitmen organisasional dan kinerja karyawan 4. Terdapat pengaruh yang searah antara budaya organisasi dan kinerja karyawan 	<p>variabel independen dan dependen yang berbeda hanya terdapat dua variabel yang sama yaitu komitmen organisasi dan kinerja</p>	<p>model persamaan yang sama yaitu Persamaan Struktural (Structural Equation Modeling/ SEM)</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Menggunakan alat pengumpulan data yang sama yaitu kuesioner
4	Fauzi (2014)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Secara simultan kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Secara parsial kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan kompensasi & nonfinansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penelitian analisis regresi linear linear berganda 2. Membagi kompensasi menjadi dua bagian, yang masing-masing dijadikan variabel penelitian 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menggunakan satu variabel independen yang sama yaitu variabel kompensasi 2. Menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel dependen
5	Hidayat (2015)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Semakin tinggi kompensasi maka komitmen organisasi semakin tinggi 2. Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Semakin efektif pengembangan karir maka komitmen organisasi semakin tinggi. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak menggunakan variabel intervening 2. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah <i>proportionate stratified random sampling</i>. 	Menggunakan kompensasi sebagai variabel independen
6	Yudha and Hasib (2015)	Hubungan bersama-sama yang sangat kuat antara motivasi dan Hygiene terhadap Komitmen Organisasional	Menggunakan dua variabel yaitu motivasi (variabel independen) dan komitmen organisasi (variabel dependen)	Menggunakan variabel satu independen yang sama yaitu kompensasi dan variabel dependen kinerja
7	Siddik (2015). Tesis	Secara siltultan ataupun parsial variabel budaya organisasi, variabel kualitas sumber daya manusia, variabel motivasi, variabel disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Sarolangun	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perbedaan pada variabel independen berupa budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia 2. Tidak menggunakan variabel intervening 	Menggunakan variabel independen motivasi dan variabel dependen kinerja
8	Fauzi et al (2016)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi 2. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan 3. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menggunakan variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja pada variabel independen 2. Menggunakan SPSS, alat analisis 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menggunakan empat variabel penelitian dengan satu variabel intervening 2. Menggunakan variabel dependen yang

No	Author, Tahun	Hasil	Perbedaan Dengan Penelitian Yang Dilakukan	Persamaan Dengan Penelitian Yang Dilakukan
		terhadap kinerja karyawan 4. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan	yang digunakan adalah regresi berganda, dengan uji t dan uji F	sama yaitu variabel kinerja
9	Rajagukguk (2016)	1. Variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 2. Variabel komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja 3. Variabel Motivasi dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama mempunyai kontribusi atau berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	1. Menggunakan analisis regresi linear berganda 2. Menggunakan tiga variabel dengan dua variabel independen dan satu variabel dependen 3. Menggunakan toll SPSS dalam analisis data	Menggunakan cara penentuan responden dengan teknis sensus
10	Shanty and Mayangari (2017)	1. Kompensasi tidak mempengaruhi komitmen organisasi 2. Motivasi tidak mempengaruhi komitmen organisasi 3. Lingkungan kerja positif signifikan mempengaruhi komitmen organisasional 4. Kompensasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan 5. Motivasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan 6. Komitmen organisasi tidak mampu memediasi hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan	1. Jumlah variabel penelitian secara keseluruhan berjumlah lima dengan rincian tiga variabel independen, satu variabel intervening dan satu variabel dependen. 2. Menggunakan variabel independen yang berbeda yaitu lingkungan kerja	1. Menggunakan variabel intervening yang sama yaitu variabel komitmen organisasi 2. Menggunakan alat analisis SEM
11	Yamali (2017)	1. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi 2. Kompensasi dan Kompetensi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi 3. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja	1. Menggunakan variabel independen yang berbeda yaitu variabel kompetensi 2. Locus penelitian yang berbeda	1. Menggunakan SemPLS dalam pengolahan data 2. Menggunakan variabel intervening yang sama yaitu variabel komitmen organisasi
12	D. S. Handoko & Rambe (2018)	1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi dengan variabel komitmen organisasi. 2. Terdapat pengaruh positif antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja.	1. Menggunakan variabel independen pengembangan karir dan kompensasi 2. Menggunakan variabel intervening kepuasan kerja 3. Menggunakan komitmen organisasi sebagai variabel dependen	Menggunakan empat variabel penelitian dengan dua variabel independen, dan masing satu variabel intervening dan variabel dependen
13	Arifudin (2019)	Hasil penelitian yang dilakukan di PT Global Media menunjukkan Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja	Menggunakan regresi linear berganda	Menggunakan variabel kompensasi dan variabel kinerja
14	Dwianto, Purnamasari and	Terdapat pengaruh positif yang signifikan antarkompensasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT.	1. Menggunakan uji regresi linier sederhana	Menggunakan variabel yang sama yaitu kompensasi dan

No	Author, Tahun	Hasil	Perbedaan Dengan Penelitian Yang Dilakukan	Persamaan Dengan Penelitian Yang Dilakukan
	Tukini (2019)	Jaeil Indonesia	2. Menggunakan dua variabel penelitian	kinerja pegawai
15	Febrianti and Triono (2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat pengaruh yang searah antara motivasi kerja dan komitmen organisasional 2. Terdapat pengaruh yang positif antara motivasi kerja dan kinerja karyawan akan tetapi pengaruhnya tidak terlalu signifikan 3. Terdapat pengaruh yang searah antara komitmen organisasional dan kinerja karyawan. 4. Terdapat pengaruh yang searah antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan melalui komitmen organisasional 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menggunakan variabel independen yang berbeda yaitu variabel kepuasan kerja 2. Objek penelitian yang berbeda 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menggunakan model persamaan <i>structural Equiting Modeling/SEM</i> 2. Menggunakan empat variabel penelitian dengan dua variabel independen, dan masing satu variabel intervening dan variabel dependen
16	Prasada, Sunarsi and Teriyan, (2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi 2. Etos kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menggunakan tiga variabel tanpa variabel intervening 2. Menggunakan toll SPSS sebagai alat analisis 	Untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi terhadap variabel komitmen organisasi
17	A. Fauzi & Herminingsih (2021)	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Work discipline partially has a positive and significant effect on the teacher performance of SMK Yuppentek 1 Tangerang.</i> 2. <i>Motivation partially has a positive and significant effect on the teacher performance of SMK Yuppentek 1 Tangerang</i> 3. <i>Compensation partially has a positive and significant effect on the teacher performance of SMK Yuppentek 1 Tangerang</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menggunakan variabel <i>Work Disipline</i> pada variabel independen 2. Tidak menggunakan adanya variabel intervening 3. Menggunakan regresi linear berganda 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menggunakan variabel yang sama diantaranya adalah variabel motivasi, kompensasi 2. Menggunakan teknis sensus dalam penarikan sampel penelitian
18	Adhi & Aima (2021)	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Compensation had a positive and significant impact towards organizational performance</i> 2. <i>Motivation as a mediator in this research had a positive and significant impact towards organizational performance</i> 3. <i>Motivation mediates Organizational commitment towards organizational performance</i> 4. <i>Motivation mediates compensation towards organizational performance</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menggunakan variabel Transformational Leadership pada dan compensation sebagai variabel independen 2. Menggunakan variabel motivasi sebagai variabel intervening 3. Menggunakan survei dalam pengumpulan data 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menggunakan metode analisis data dengan teknik analisis PLS dengan perangkat Lunak Smart PLS 2. Menggunakan empat variabel, dengan rincian dua variabel independen, satu variabel intervening dan satu variabel dependen
19	Habibie (2021)	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Motivation has a significant positive effect on performance. The Achievement Needs dimension has the highest correlation with the Quantity dimension</i> 2. <i>Competence has a significant positive effect on performance. The</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menggunakan variabel yang berbeda, kecuali pada variabel dependen yaitu variabel Performance of 	Menggunakan variabel dependen <i>Performance of Employees</i>

No	Author, Tahun	Hasil	Perbedaan Dengan Penelitian Yang Dilakukan	Persamaan Dengan Penelitian Yang Dilakukan
		<p><i>Knowledge dimension has the highest correlation with the Quantity dimension.</i></p> <p>3. <i>Leadership, Motivation and Competence simultaneously have a significant effect on performance.</i></p>	<p>Employees</p> <p>2. Tidak menggunakan variabel intervening</p>	
20	Pusparani, Amin and Ali (2021)	<p>1. <i>Organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance at the Department of Population Control and Family Planning, Sarolangun Regency</i></p> <p>2. <i>The work environment through organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance at the Department of Population Control and Family Planning, Sarolangun Regency</i></p>	Menggunakan variabel independen yang berbeda <i>Work Environment and Job Satisfaction</i>	<p>1. Menggunakan <i>Structural Equation Modeling (SEM) equation model</i></p> <p>2. Menggunakan variabel intervening komitmen organisasi</p> <p>3. Menggunakan variabel dependen yang sama yaitu <i>Employee Performance</i></p>
21	Sukrasno and Elmi (2021)	<p>1. <i>The compensation variable has a significant positive effect on the performance of BPH Migas civil servants</i></p> <p>2. <i>Compensation variables, organizational communication, and job satisfaction simultaneously have a positive effect on the performance of civil servants at BPH Migas</i></p>	<p>1. Menggunakan regresi linear berganda</p> <p>2. Tidak menggunakan variabel intervening</p>	Menggunakan variabel yang sama yaitu kompensasi dan kinerja pegawai

METODE PENELITIAN

Menurut jenisnya, penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kuantitatif (*descriptive quantitative research*), yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan tentang sifat-sifat (karakteristik) dari suatu keadaan atau objek penelitian yang dilakukan melalui pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta pengujian statistik. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif karena data yang diperoleh berupa angka. Jenis penelitiannya adalah kuesioner dan metode yang digunakan tentang fenomena yang terjadi, prosesnya berupa pengumpulan dan penyusunan data serta analisis data. Data dikumpulkan melalui pengisian kuesioner dan dianalisis lebih lanjut. Penelitian ini terdiri atas 4 (empat variabel), yaitu variabel eksogen (kompensasi dan motivasi), variabel intervening (komitmen organisasi) dan terhadap variabel endogen (kinerja pegawai). Sedangkan sifat penelitian ini adalah menguraikan dan menjelaskan (*deskriptif explanatory*) yang berkaitan dengan kedudukan satu variabel serta hubungannya dengan variabel yang lain.

Data yang hendak diperoleh dalam rencana penelitian ini menggunakan metode survei dan dalam mendapatkan data akan menggunakan cara atau teknik-teknik instrumen kuesioner. Menurut Sugiyono (2019), Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Penelitian merupakan survei yang mengambil sampel dari satu populasi serta menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Kuesioner disebarkan secara langsung kepada para karyawan sebagai responden. Penelitian ini juga merupakan penelitian pengujian hipotesis atas penelitian eksplanatori karena dimaksudkan menjelaskan

hubungan pengaruh antar variabel melalui hipotesis. Pengamatan menggunakan cakupan waktu bersifat *cross section/ one shoot*, yang berarti informasi atau data yang diperoleh adalah hasil pengumpulan data yang dilakukan pada satu waktu tertentu (Sugiyono, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi

(Hidayat, 2015) dalam penelitian yang dilakukan pada Bank BRI Syariah Cabang Bandung mengungkapkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Pengaruh positif kompensasi terhadap komitmen organisasi menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Prasada, Sunarsi and Teriyan, 2020). Kedua penelitian tersebut diatas, sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Handoko & Rambe, 2018) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi dengan variabel komitmen organisasi dan dipertegas oleh penelitian Yamali (2017) Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Sehingga, semakin tinggi kompensasi maka komitmen organisasi akan semakin tinggi juga. Nilai *original sample* variabel kompensasi terhadap komitmen organisasi relatif kecil yaitu sebesar 0.020, hal ini menunjukkan bahwa arah hubungan yang positif namun hubungan yang lemah. Nilai $t_{\text{statistik}}$ lebih kecil dibandingkan dengan t_{tabel} dan P_{value} lebih besar dari 0,005 yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel kompensasi terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti semakin tinggi kompensasi tidak berpengaruh terhadap peningkatan komitmen organisasi Balai TNBD. Kompensasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi, hal ini mendukung hasil penelitian sebelumnya diantaranya adalah: (Mukhtar, Risnita, Saifillah & Ali, 2016), (Shanty & Mayangsari, 2017), (Yamali, 2017), (Arifudin, 2019), (Prasada, Sunarsi & Teriyan, 2020), (Adhi & Aima, 2021), (Sukrasno & Elmi, 2021) & (Adhi & Aima, 2021).

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian terkait dengan korelasi antara motivasi dan kinerja (Adhi & Aima, 2021) menyatakan bahwa *compensation had a positive and significant impact towards organizational performance*. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian (Arifudin, 2019), penelitian dilakukan di PT Global Media menunjukkan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja, kedua penelitian diperkuat oleh penelitian (Dwianto, Purnamasari and Tukini, 2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Jaeil Indonesia, pendapat diatas sejalan dengan penelitian (Sukrasno and Elmi, 2021) menyatakan bahwa *“The compensation variable has a significant positive effect on the performance of BPH Migas civil servants”*.

Nilai *original sample* variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai yang bernilai positif menunjukkan bahwa arah hubungan yang positif. Namun nilai $t_{\text{statistik}}$ lebih kecil dibandingkan dengan t_{value} dan P_{value} lebih besar dari signifikansi yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin tinggi kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai TNBD. Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, hal ini mendukung hasil penelitian sebelumnya diantaranya adalah: (Hasibuan, 2014), (Fauzi, 2014), (Jufrizen, 2017), (Sari & Touana, 2017), (Adhi & Aima, 2021), (Fauzi & Herminingsih, 2021), (Adhi & Aima, 2021) & (Putra, Krisna, & Ali, 2021).

Pengaruh Motivasi terhadap Komitmen Organisasi

(Yudha and Hasib, 2015) menyatakan bahwa hubungan bersama-sama yang sangat kuat antara motivasi dan *hygiene* terhadap komitmen organisasional. Penelitian lain yang

menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara motivasi terhadap komitmen organisasi dilakukan menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Bank Nagari (Afni Can, 2012). Hal ini bermakna bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya, maka semakin berkomitmen karyawan tersebut terhadap perusahaan dan sebaliknya, jika menurun motivasinya dalam bekerja maka berkurang komitmen karyawan tersebut terhadap perusahaan.

Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi terhadap komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{\text{statistik}}$ lebih besar dibandingkan t_{tabel} , nilai *original sample* positif yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara variabel motivasi terhadap komitmen organisasi adalah positif. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada organisasi Balai TNBD. Motivasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi, hal ini mendukung hasil penelitian sebelumnya diantaranya adalah: (Masydzulhak, Ali, & Anggraeni, 2016), (Mukhtar, Risnita, Saifillah & Ali, 2016), (Wulandari & Prayitno, 2017), (Rivai, Suharto, & Ali, 2017), (Prayetno & Ali, 2017), (Shanty & Mayangsari, 2017), (Bastari & Ali, 2020), (Prayetno & Ali, 2020), (Adhi & Aima, 2021) & (Sukrasno & Elmi, 2021).

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

(A. Fauzi & Herminingsih, 2021) dalam penelitiannya dengan judul "*The Effect Of Work Discipline, Motivation, And Compensation On Teacher Performance SMK Yuppek 1 Tangerang*" menyatakan bahwa *motivation partially has a positive and significant effect on the teacher performance of SMK Yuppentek 1 Tangerang*. Penelitian ini sejalan dengan (Suwardi and Utomo, 2011) menyatakan motivasi secara signifikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hasil penelitian ini diperkuat oleh hasil penelitian yang diungkap (Siddik, 2015) yang menyatakan bahwa motivasi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini juga disampaikan (Habibie, 2021) yang menyatakan *motivation has a significant positive effect on performance*.

Terdapat hubungan yang negatif antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{\text{statistik}}$ lebih kecil dibandingkan t_{tabel} , nilai *original sample* negatif yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai adalah negatif. Hal ini berarti bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada organisasi Balai TNBD. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, hal ini mendukung hasil penelitian sebelumnya diantaranya adalah: (Oie, 2010), (Suwardi & Utomo, 2011), (Afni Can, 2012), (Siddik, 2015), (Rajagukguk, 2016), (Aima, Adam & Ali, 2017), (Prayetno & Ali, 2017), (Riyanto, Sutrisno & Ali, 2017), (Mililani & Soerjoatmodjo, 2018), (Chauhan, Ali & Munawar, 2019), (Parashakti & Setiawan, 2019), (Bastari & Ali, 2020), (Febrianti & Triono, 2020), (Alfarizi, 2021), (Fauzi & Herminingsih, 2021) & (Adhi & Aima, 2021).

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

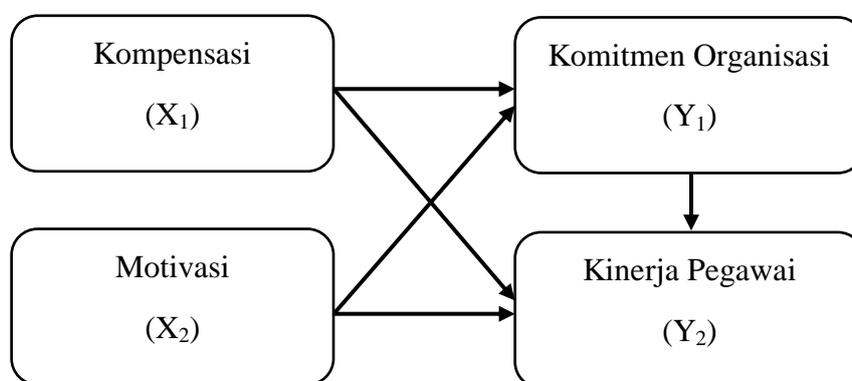
(Afni Can, 2012) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Bank Nagari. Semakin kuat komitmen organisasi tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Artinya tinggi rendahnya kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas akan ditentukan oleh kuat atau lemahnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Febrianti and Triono, 2020) yang mengungkapkan terdapat pengaruh yang searah antara komitmen organisasional dan kinerja karyawan. Pendapat diatas diperkuat oleh hasil penelitian (Taurisa and Ratnawati, 2012) yang menyatakan terdapat pengaruh searah antara komitmen organisasional dan kinerja karyawan. Di samping beberapa penelitian diatas, penelitian terbaru yang dilakukan (Pusparani, Amin and Ali, 2021) menyatakan bahwa *Organizational commitment has a positive and significant*

effect on employee performance at the Department of Population Control and Family Planning, Sarolangun Regency. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasional dalam diri karyawan, maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawannya.

Terdapat hubungan yang positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari nilai *original sample* positif yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara variabel komitmen organisasi adalah positif yang dibuktikan dengan nilai $t_{\text{statistik}}$ lebih besar dibandingkan t_{tabel} . Hal ini berarti bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada organisasi Balai TNBD. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, hal ini mendukung hasil penelitian sebelumnya diantaranya adalah: (Oie, 2010), (Suwardi & Utomo, 2011), (Masydulhak, Ali, & Anggraeni, 2016), (Mukhtar, Risnita, Saifillah & Ali, 2016), (Fauzi, Mukeri, & Haryono, 2016), (Rajagukguk, 2016), (Rivai, Suharto, & Ali, 2017), (Prayetno & Ali, 2017), (Riyanto, Yanti & Ali, 2017), (Silitonga, Widodo & Ali, 2017), (Shanty & Mayangsari, 2017), (Febrianti & Triono, 2020), (Fachrudi, Parwoto, & Saluy, 2021), (Alfarizi, 2021) & (Pusparani, Amin & Ali, 2021).

Kerangka Berpikir

Berdasarkan rumusan masalah, kajian teori, penelitian terdahulu yang relevan dan pembahasan pengaruh antar variabel, maka diperoleh kerangka berfikir artikel ini seperti di bawah ini:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Dari kerangka pemikiran diatas dapat diambil pengertian bahwa variabel intervening (mediasi) adalah variabel yang secara teoritis memediasi atau mempengaruhi hubungan antara variabel-variabel independen dengan variabel dependen melalui hubungan yang tidak langsung. Variabel ini merupakan penyela atau mediator antara variabel independen dan variabel dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi variabel dependen. Sehingga variabel intervening (komitmen organisasi) merupakan variabel yang terletak di antara variabel-variabel independen (kompensasi dan motivasi) dengan variabel-variabel dependen (kinerja pegawai), sehingga variabel independen tidak langsung menjelaskan atau mempengaruhi variabel kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini ditetapkan dua variabel independen yaitu kompensasi dan motivasi sebagai variabel yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai. Hubungan kausalitas akan digunakan analisis jalur atau *path analysis*. Pada penelitian ini, variabel komitmen organisasi ditempatkan sebagai variabel intervening di antara variabel kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai dikarenakan pegawai dengan komitmen organisasi yang tinggi diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang optimal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan teori, artikel yang relevan dan pembahasan maka dapat di rumuskan hipotesis untuk riset selanjutnya: 1) Kompensasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi 2) Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai 3) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. 4) Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai 5) Komitmen organisasi berpengaruh terhadap positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Saran

Berdasarkan Kesimpulan di atas, saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut: 1) Dari hasil analisis, variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai adalah komitmen organisasi, sehingga pejabat struktural pada organisasi Balai TNBD lebih menekankan peningkatan komitmen pegawai terhadap organisasi sehingga kinerja pegawai dapat meningkat dalam pencapaian tujuan Balai TNBD. 2) Dalam peningkatan komitmen organisasi pada organisasi Balai TNBD, yang menjadi variabel berpengaruh positif dan signifikan adalah variabel motivasi sehingga pimpinan atau pejabat struktural lebih menekankan pada peningkatan motivasi dan menemukan formula baru terkait dengan peningkatan motivasi terhadap pegawai sehingga komitmen pegawai terhadap organisasi TNBD dapat meningkat.

DAFTAR RUJUKAN

- Adhi, B. and Aima, M. H. (2021) 'The Impact of Transformational Leadership and Compensation Towards Motivation and Its Implications on Organizational Performance At the Education and Training Center of the Ministry of Communication and Information', *Dinasti International Journal of Management Science*.
- Afni Can, Y. (2012) 'Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari', *Jurnal Riset Manajemen Bisnis dan Publik*, 4(1), pp. 1–26.
- Alfarizi, M. I. (2021) *Pengaruh Motivasi dan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Indopangan Sensosa)*.
- Ali, H. and Limakrisna, N. (2013) *Metodologi penelitian*. Yogyakarta: CV. Budi Utama - Yogyakarta.
- Arifudin, O. (2019) 'Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Global (Pt.Gm)', *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), pp. 184–190. doi: 10.31955/mea.vol3.iss2.pp18.
- Asnawi, T. (2012) *Kepemimpinan*. Pertama. Jambi: Hamada Prima-Jambi.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P. and Tukini, T. (2019) 'Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA', *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), pp. 209–223. doi: 10.36778/jesya.v2i2.74.
- Fachrudi, F., Parwoto, P. and Saluy, A. B. (2021) 'THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH WORKING DISCIPLINES AS INTERVENING VARIABLES', 3(1), pp. 1–22.
- Fauzi, A. and Herminingsih, A. (2021) 'The Effect of Work Discipline, Motivation, and Compensation on Teacher Performance Smk Yuppentek 1 Tangerang', *Dinasti International Journal of Management Science*, 2(4), pp. 517–536.
- Fauzi, M., Mukeri, M. and Haryono, A. T. (2016) 'Pengaruh Budaya Organisasi dan

- Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Toys Games Indonesia Semarang)'. Fauzi, U. (2014) 'Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Trakindo Utama Samarinda', *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(3), pp. 172–185.
- Febrianti, R. and Triono, J. (2020) 'Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening', 1(2), pp. 105–118.
- Habibie, I. (2021) 'The Influence of Leadership Style and Motivation on the Performance of Employees', 3(2), pp. 246–256. doi: 10.2991/aebmr.k.210121.019.
- Handoko, D. S. and Rambe, M. F. (2018) 'Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja', *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), pp. 31–45. doi: 10.30596/maneggio.v1i1.2238.
- Handoko, H. (2014) *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Cetakan 21. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Harini, H. (2019) 'Pengembangan Model Motivation Book (Motibo) Dalam Rangka Peningkatan Motivasi: Sebuah Penelitian dan Pengembangan (R&D) Terhadap Karyawan Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia', *Jurnal Manajemen Pendidikan*, pp. 840–848.
- Hasan, G. (2018) 'Analisa Pengaruh Country of Brand Equity Dimensions Terhadap Brand Equity', *Journal of Accounting & Management Innovation*, 2(1), pp. 38–49.
- Hasibuan (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara - Jakarta.
- Hidayat, A. S. (2015) 'Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada Pt. Bank Bri Syariah Cabang Bandung Suniaraja)', *Ecodemica*, III(1), pp. 334–341.
- Indriantoro N and Supomo B (2013) *Metodologi Penelitian, Cetakan Ketujuh, Yogyakarta; Penerbit BFEE UGM*.
- Jufrizen, J. (2017) 'Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), pp. 34–53.
- Kadarisman (2012) *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada - Jakarta.
- Mangkunegara (2010) *Evaluasi Kinerja SDM*. Edisi Keli. Bandung: Reflika Aditama, Bandung - Jawa Barat.
- Mangkunegara, A. P. (2017) *Manajemen Sumber Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung - Jawa Barat.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. and Smith, C. A. (1993) 'Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization', *Journal of Applied Psychology*, 78, pp. 538–551.
- Mililani, T. and Soerjoatmodjo, G. W. L. (2018) *No Title*. Available at: <https://buletin.k-pin.org/index.php/arsip-artikel/302-motivasi-dan-kinerja-pegawai-negeri-sipil-pns-di-indonesia>.
- Oie, I. (2010) *Riset Sumber Daya Manusia, Cara Praktis Mengukur Stres, Kepuasan Kerja, Komitmen, Loyalitas, Motivasi Kerja, dan Aspek-Aspek Kerja Karyawan lainnya*. Edisi Keli. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Parashakti, R. D. and Setiawan, D. I. (2019) 'Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang', *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, 10.
- Prasada, D., Sunarsi, D. and Teriyan, A. (2020) 'Pengaruh Etos Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada DHL Logistic Di Jakarta', *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(1), p. 51. doi: 10.32493/jjsdm.v4i1.6787.

- Priansa, D. J. (2014) *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta. Bandung.
- Pusparani, M., Amin, S. and Ali, H. (2021) 'The Effect of Work Environment and Job Satisfaction On Employee Performance With Organizational Commitment as an Intervening Variabel at the Department of Population Control and Family Planning Sarolangun Regency', *Proceedings of The ICECRS*, 9(2), pp. 202–219. doi: 10.21070/icecrs2021896.
- Putra, R., Krisna, N. L. and Ali, H. (2021) 'A Review Literature Employee Performance Model: Leadership Style, Compensation, and Work Discipline', *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(1), pp. 56–66.
- Rajagukguk, P. (2016) 'Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Study pada PT Challenger Tangerang)', *Ecodemica*, IV(1), pp. 23–31. Available at: <http://jurnal.stiapembangunanjember.ac.id/index.php/dianilmu/article/view/83>.
- Robin, S. P. and Judge, T. A. (2008) *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat. Jakarta.
- Sari, E. P. and Touana, H. (2017) 'Komponen Kompensasi Pekerja Level Staf Berstatus Pekerja Waktu Tak Tertentu Pada PT Pertamina Patra Niaga Jakarta Selatan', *Jurnal Administrasi Kantor*.
- Sedarmayanti (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan V. Bandung: PT. Refika Aditama. Bandung.
- Shanty, D. and Mayangsari, S. (2017) 'Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening', *Jurnal Informasi, Perpajakan, Akuntansi, Dan Keuangan Publik*, p. 103.
- Siddik, S. (2015) *Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Sarolangun*.
- Sugiyono (2015) 'Metode Penelitian', *Metode Penelitian*.
- Sugiyono (2019) *Statistik Untuk Penelitian*. Cetakan 30. Bandung: Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sukrasno, S. and Elmi, F. (2021) 'The Effect of Compensation, Organizational Performance (Case Study on Civil Servants of the Downstream Oil and Gas Regulatory Agency)', 2(6), pp. 943–959.
- Suwardi, S. and Utomo, J. (2011) 'Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai', *Jurnal Analisis Manajemen*, 5(1), pp. 75–86.
- Taurisa, C. M. and Ratnawati, I. (2012) 'Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam meningkatkan Kinerja Karyawan', *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, 19(2), pp. 170–187.
- Wibowo (2017) *Manajemen Kinerja*. Cetakan k-. PT. Rajagrafindo-Jakarta.
- Wijaya, A. C. W. and Dewi, A. . S. K. (2017) 'Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan di hotel Mercure Kuta', *Prosiding Seminar Nasional AIMI*, pp. 27–28.
- Wulandari, D. A. and Prayitno, A. (2017) 'Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening', *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), pp. 46–57. doi: 10.33633/jpeb.v2i1.2234.
- Yamali, F. R. (2017) 'Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Serta Implikasinya Pada Kinerja Tenaga Ahli Perusahaan Jasa Konstruksi

Di Provinsi Jambi', *EKONOMIS : Journal of Economics and Business*, 1(1), p. 213.
doi: 10.33087/ekonomis.v1i1.21.

Yudha, E. P. and Hasib, F. F. (2015) 'Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Pada Guru Madrasah Ibtidaiyah Islamiyah Kota Madiun', *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, 1(5), p. 305. doi: 10.20473/vol1iss20145pp305-323.