

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Dalam penelitian ini menggunakan grand teori yang dikemukakan oleh Locke dalam (Rahayu et al., 2021) yang memaparkan adanya jalinan hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. Teori ini menekankan kepada pentingnya hubungan dari tujuan yang telah ditetapkan kepada kinerja yang dihasilkan. Adapun konsep dasar teori ini yaitu seorang yang dapat memahami tujuan yang diharapkan dari organisasi, maka dari itu pemahaman tersebut memberikan pengaruh terhadap perilaku kerjanya.

2.1.1 Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan ialah suatu sifat, karakter, maupun cara individu dalam upaya membina serta menggerakkan individu ataupun kelompok orang agar mereka semua bersedia, berkomitmen dan setia guna melaksanakan kegiatan yang sesuai dengan tanggung jawab dan tugas untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya (Amalia et al., 2021). Kepemimpinan memiliki beberapa gaya kepemimpinan, salah satunya ialah gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan keperluan perusahaan seharusnya dapat memberikan pengaruh terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaan (Dewi & Riana, 2019). Didukung oleh teori pertukaran sosial yang memaparkan bahwasanya pekerja yang diperlakukan baik oleh perusahaan akan berperilaku lebih positif kepada perusahaan dan hal tersebut sesuai dengan temuan dalam (Dewi & Riana, 2019) bahwa kepemimpinan transformasional dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan transformasional sendiri dapat didefinisikan sebagai kemampuan untuk memberikan suatu inspirasi serta memotivasi pengikut agar dapat mencapai hasil yang jauh lebih besar dari yang telah direncanakan secara orisinal & untuk imbalan internal (Amalia et al., 2021). Pemaparan yang serupa pula dipaparkan oleh (Khustina & Laily, 2019) bahwa kepemimpinan transformasional ialah pemimpin yang menginspirasi pengikutnya agar mengesampingkan kepentingan pribadi demi kebaikan bagi perusahaan atau organisasi serta mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada pribadi setiap pengikutnya.

Sedangkan (Dewi & Riana, 2019) memaparkan bahwasanya kepemimpinan yang transformasional akan membuat bawahan atau pengikutnya merasa loyal, *respect*, dan sangat termotivasi untuk memberikan serta melakukan yang lebih dari yang sebenarnya diharapkan atau diinginkan atasan maupun perusahaan.

Kesimpulannya, Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan di mana pemimpin tersebut mampu memotivasi, menginspirasi dan mengarahkan bawahan serta mampu mengubah pandangan bawahannya agar dapat melakukan sesuatu lebih dari yang dipikirkan bawahannya, hal tersebut dapat dilakukan dengan membuat tujuan yang lebih menantang untuk dicapai. Adapun kesimpulan dari (Dewi & Riana, 2019) bahwa kepemimpinan transformasional yaitu salah satu aspek penting yang dapat memicu terciptanya kinerja karyawan yang lebih baik.

2.1.2 Kompensasi

Kompensasi yaitu semua yang diterima karyawan, baik fisik maupun non fisik (Diantari & Riana, 2019). Kompensasi pun bersifat kompleks serta sukar karena bersangkutan dengan dasar kelayakan, rasional, logika serta dapat dibuat pertanggung jawaban dan melibatkan aspek emosional karyawan (Diantari & Riana, 2019).

Dapat didefinisikan pula bahwa kompensasi ialah total segala hadiah yang diberikan kepada karyawan dengan alasan untuk imbalan atas segala pelayanan yang telah mereka berikan, serta memiliki keseluruhan tujuan yang cukup menarik, mempertahankan dan juga memberikan motivasi terhadap karyawan (Priyanto, 2016). Pendapat serupa diungkapkan (Khustina & Laily, 2019) yang menjelaskan jika kompensasi ialah seluruh jumlah dari hadiah yang diberi perusahaan ke pegawai untuk imbalan atas segala jasa yang telah pegawai berikan terhadap perusahaan.

Pendapatan pula sangat berpengaruh terhadap penentuan kinerja yang nantinya akan diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan (Diantari & Riana, 2019). Menurut (Nashafa & Rahardjo, 2016) kompensasi dapat dirancang dengan benar guna mencapai keberhasilan bersama sehingga karyawan merasa puas dengan segala kerja keras mereka serta menjadi lebih termotivasi lagi dalam mencapai tujuan bersama dalam sebuah manajemen atau organisasi. Sedangkan definisi yang datang dari (Purba & Sudibjo, 2020) ialah bahwa kompensasi itu seperti ukuran dari pekerjaan yang mereka jalani di antara karyawan tersebut sendiri, masyarakat maupun keluarga.

Tujuan diberikannya kompensasi ialah sebagai suatu ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan yang efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin serta pengaruh pemerintah dengan serikat pekerja (Purba & Sudibjo, 2020). Kompensasi pula diberikan guna memberikan rangsangan serta motivasi terhadap pekerja agar dapat meningkatkan prestasi dalam bekerja, serta efisiensi dan efektivitas perusahaan (Diantari & Riana, 2019). Dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi yaitu suatu manfaat yang di terima oleh karyawan baik hal tersebut dalam bentuk upah, gaji maupun imbalan lainnya guna meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan aset yang sangat penting di dalam perusahaan (Priarso, 2018). Kinerja memperlihatkan kemampuan serta keterampilan karyawan (Purba & Sudibjo, 2020). Menurut (Khustina & Laily, 2019) mendefinisikan kinerja sebagai sebuah hasil evaluasi dari beberapa pekerjaan yang dikerjakan seseorang serta dibuat perbandingan oleh spesifikasi atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja yaitu hasil yang dicapai individu berdasar persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan tersebut dapat pula disebut standar kerja, standar kerja yaitu tingkat pekerjaan yang diharapkan agar diselesaikan serta diperbandingkan atas tujuan / target yang ingin dicapai (Amalia et al., 2021).

Sedangkan (Khustina & Laily, 2019) memaparkan bahwa kinerja ialah suatu penampilan dari situasi yang nyata atas organisasi ataupun perusahaan dalam kurun waktu yang ditentukan dan pula suatu hasil yang memberikan pengaruh terhadap kegiatan - kegiatan operasional perusahaan guna memanfaatkan lagi SDM yang ada. Adapun pendapat dari (Rahayu et al., 2021) bahwa kinerja dapat juga disebut *job performance / actual performance* yang artinya prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang diraih oleh individu. Hasil kerja seseorang atau kelompok dalam satu perusahaan dalam tempo waktu tertentu merupakan defisini dari kinerja (Dupe et al., 2020).

Tingkat pendapatan sangat berpengaruh dalam menentukan kinerja yang disumbangkan oleh pekerja (Diantari & Riana, 2019). Kinerja karyawan pula suatu hasil yang ingin dicapai oleh seorang pekerja dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan pada keterampilan serta pengalaman yang pekerja tersebut miliki (Priarso, 2018). Pendapat serupa dipaparkan (Rahmad Setiawan, 2020) bahwa pencapaian dalam tugas yaitu hasil pencapaian yang karyawan raih melalui perilaku dalam kinerja tugas kerja. Pernyataan dari (Dewi & Riana, 2019) bahwa pekerja dapat memberikan suatu hasil kinerja yang baik apabila pekerja memberikan kontribusi yang sebelumnya telah ditetapkan bahkan jika mampu melebihi standar dari pekerjaan mereka yang telah ditetapkan.

Adapun penjelasan dari (Pariesti & Christa, 2022) bahwa kinerja dalam organisasi bergantung kepada kinerja karyawannya, makin baik kinerja karyawan maka akan semakin baik pula kinerja organisasi tersebut. Beberapa faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan yang dipaparkan oleh (Priyanto, 2016) dalam penelitiannya, beberapa faktor tersebut antara lain gaya kepemimpinan, kompensasi finansial, pendidikan, stress kerja serta disiplin kerja.

6 kriteria yang digunakan sebagai dasar penilaian kerja yang disampaikan dalam (Purba & Sudibjo, 2020), antara lain :

- 1) **Kualitas**
Seberapa jauh/baik proses atau hasil pelaksanaan suatu kegiatan mendekati kesempurnaan, dalam hal kesesuaiannya dengan cara ideal melaksanakan suatu kegiatan atau memenuhi tujuan yang diinginkan dari suatu kegiatan
- 2) **Kuantitas**
Jumlah yang dihasilkan atau dinyatakan dalam dollar / rupiah, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan
- 3) **Ketepatan Waktu**
Seberapa jauh atau apakah suatu kegiatan diselesaikan, atau hasil yang dihasilkan, pada waktu paling awal yang diinginkan dari sudut pandang koordinasi dengan keluaran lain atau memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain
- 4) **Efektivitas Biaya**
Sejauh mana / sumber daya organisasi yang baik (misalnya manusia, teknologi, material) dimaksimalkan dalam hal memperoleh keuntungan tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit, atau contoh penggunaan sumber daya
- 5) **Perlunya Pengawasan**
Sejauh mana seseorang pegawai mampu melaksanakan fungsi kerja tanpa harus meminta bantuan pengawasan atau memerlukan intervensi pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Variabel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1	<p>(Nashafa & Rahardjo, 2016)</p> <p>Judul Penelitian : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Karyawan Bagian Produksi CV. Nida Food Wonosobo)</p>	<p>Variabel Independen : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi</p> <p>Dependen : Kinerja Karyawan</p>	<p>Regresi Linier Berganda</p>	<p>Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan</p> <p>Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan</p> <p>Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan</p>

2	<p>(Priyanto, 2016)</p> <p>Judul Penelitian : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening</p>	<p>Variabel Independen : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi</p> <p>Variabel Dependen : Kompensasi</p>	<p><i>Partial Least Square (PLS)</i></p>	<p>Gaya kepemimpinan trasnformasional berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan</p> <p>Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan</p>
3	<p>(Suhardi & Syaifullah, 2017)</p> <p>Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Dan Kinerja Karyawan Asuransi Jiwa Di Provinsi Kepulauan Riau</p>	<p>Variabel Independen : Motivasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kompensasi</p> <p>Variabel Dependen : <i>Organizational Citizenship Behavior</i>, Kinerja Karyawan</p>	<p><i>Structural Equation Modelling (SEM)</i></p>	<p>Motivasi kerja, lingkungan kerja & kompensasi berpengaruh signifikan terhadap <i>organizational citizenship behaviour</i></p> <p>Kompetensi tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap <i>organizational citizenship behaviour</i></p> <p>Motivasi & kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja</p> <p>Kompetensi & lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja.</p>

4	<p>(Dewi & Riana, 2019)</p> <p>Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>Variabel Independen : Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi, Kompensasi</p> <p>Dependen : Kinerja Karyawan</p>	<p>Regresi Linier Berganda</p>	<p>Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
5	<p>(Khustina & Laily, 2019)</p> <p>Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan <i>Job Burnout</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Kemasan Cantik Surabaya</p>	<p>Variabel Independen : Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, <i>Job Burnout</i></p> <p>Variabel Dependen : Kinerja Karyawan</p>	<p>Regresi Linier Berganda</p>	<p>Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p><i>Job burnout</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p>

6	<p>(Rahmad Setiawan, 2020)</p> <p>Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Varia Intipratama Daan Mogot Jakarta Barat</p>	<p>Variabel Independen : Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja</p> <p>Variabel Dependen : Kinerja Karyawan</p>	<p>Regresi Linier Berganda</p>	<p>Kepemimpinan transformasional dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
7	<p>(Maulana, 2020)</p> <p>Judul Penelitian : Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Primer Koperasi Kartika Artileri Berdaya Guna Sepanjang Masa Pusat Kesenjataan Artileri Medan Kota Cimahi</p>	<p>Variabel Independen : Kompetensi Kompensasi</p> <p>Variabel Dependen : Kinerja Pegawai</p>	<p>Regresi Linier Berganda</p>	<p>Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p> <p>Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p>

8	<p>(Amalia et al., 2021)</p> <p>Judul Penelitian : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai KPRI Sejahtera Madiun</p>	<p>Variabel Independen : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi</p> <p>Variabel Dependen : Kinerja Pegawai</p>	<p>Regresi Linier Berganda</p>	<p>Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai</p> <p>Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai</p>
9	<p>(Rahayu et al., 2021)</p> <p>Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Charoen Pokphand Bonian, Tabanan</p>	<p>Variabel Independen : Kompensasi, Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Transformasional</p> <p>Variabel Dependen : Kinerja Karyawan</p>	<p>Regresi Linier Berganda</p>	<p>Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>

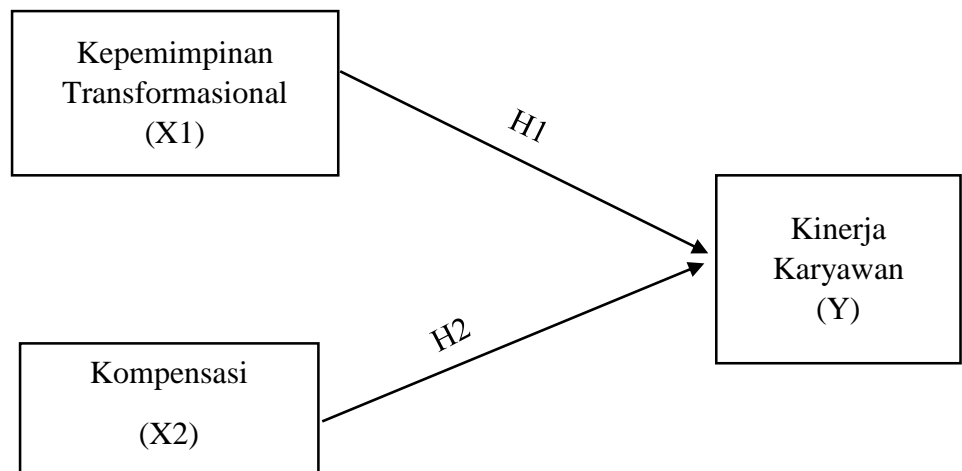
10	<p>(Pariesti & Christa, 2022)</p> <p>Judul Penelitian : Pengaruh Kompetensi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Katingan</p>	<p>Variabel Independen : Kompetensi, Gaya Kepemimpinan Transformasional</p> <p>Variabel Dependen : Kinerja Pegawai</p>	Deskriptif	<p>Kompetensi secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja, namun melalui motivasi kompetensi berpengaruh terhadap kinerja</p> <p>Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja baik secara langsung maupun melalui motivasi</p>
11	<p>(Priarso, 2018)</p> <p>Judul Penelitian : <i>The Effect Of Transformational Leadership Style, Work Motivation And Work Environment On Employee Performance That In Mediation By Job Satisfaction Variables In PT. Gynura Konsulindo</i></p>	<p>Variabel Independen : <i>Transformational Leadership Style, Work Motivation, Work Environment</i></p> <p>Variabel Dependen : <i>Employee Performance</i></p>	Deskriptif	<p><i>Transformational leadership style</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>employee performance</i></p> <p><i>Work motivation</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>employee performance</i></p> <p><i>Work environment</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>employee performance</i></p>

12	<p>(Diantari & Riana, 2019)</p> <p>Judul Penelitian : <i>Effect Of Transformational Leadership And Compensation On Employee Performance</i></p>	<p>Variabel Independen : <i>Transformational Leadership, Compensation</i></p> <p>Variabel Dependen : <i>Employee Performance</i></p>	<p>Regresi Linier Berganda</p>	<p><i>Transformational leadership</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee performance</i></p> <p><i>Compensation</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee performance</i></p>
13	<p>(Purba & Sudibjo, 2020)</p> <p>Judul Penelitian : <i>The Effects Analysis Of Transformational Leadership, Work Motivation And Compensation On Employee Performance In PT. Sago Nauli</i></p>	<p>Variabel Independen : <i>Transformational Leadership, Work Motivation, Compensation</i></p> <p>Variabel Dependen : <i>Employee Performance</i></p>	<p>Regresi Linier Berganda</p>	<p><i>Transformational leadership</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee performance</i></p> <p><i>Work motivation</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee performance</i></p> <p><i>Compensation</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee performance</i></p> <p><i>Transformational leadership, work motivation & compensation</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee performance</i></p>

14	<p>(Dupe et al., 2020)</p> <p>Judul Penelitian : <i>The Effect Of Transformational Leadership On Employee Motivation, Compensation And Employee Performance Of The Kupang District Water Supply Company</i></p>	<p>Variabel Independen : <i>Transformational Leadership</i></p> <p>Variabel Dependen : <i>Employee Motivation, Compensation, Employee Performance</i></p>	<p><i>Generalized Structured Component Analysis (GSCA)</i></p>	<p><i>Transformational leadership</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee motivation, compensation and employee performance</i></p>
15	<p>(Sujarwadi & Sudaryana, 2021)</p> <p>Judul Penelitian : <i>The Effect Of Transformational Leadership Style On Employee Performance At PT. Ciptamega Infrasana In Bogor</i></p>	<p>Variabel Independen : <i>Transformational Leadership Style</i></p> <p>Variabel Dependen : <i>Employee Performance</i></p>	<p>Regresi Linier Sederhana</p>	<p><i>Transformational leadership</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee performance</i></p>

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasar dari landasan teori, hasil penelitian sebelumnya serta permasalahan yang telah dikemukakan, maka peneliti membuat kerangka pemikiran yang bermaksud untuk dijadikan dasar dalam perumusan hipotesis yang disajikan dalam kerangka berikut ini :



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.4 Pengembangan Hipotesis

2.4.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja

Karyawan Pada J&T Express Di Bandar Lampung

Dalam penelitian (Dewi & Riana, 2019) yang berjudul “Pengaruh kepemimpinan transformasional, komunikasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan” mengutarakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini dijelaskan bahwa kepemimpinan transformasional termasuk aspek penting yang dapat memotivasi karyawan memberikan kinerja yang lebih baik lagi. Adapun maknanya yaitu jika karyawan diberi perlakuan baik selama bekerja oleh atasan nya di suatu perusahaan, maka karyawan tersebut akan loyal dan memberi kinerja lebih kepada perusahaan. Didukung dengan teori pertukaran sosial yang menyatakan bahwa karyawan yang diperlakukan dengan baik oleh organisasi tempat dia bekerja, maka karyawan tersebut akan cenderung bersikap baik serta menunjukkan perilaku yang positif terhadap organisasi.

Dalam penelitian (Rahayu et al., 2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin meningkatnya kepemimpinan transformasional yang ada di PT Charoen Pokphand Bonian, Tabanan maka kinerja karyawan pun akan ikut meningkat menjadi lebih baik pula.

Dalam penelitian (Dupe et al., 2020) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Disebutkan bahwa hal tersebut dapat terjadi dikarenakan kepemimpinan transformasional di tempat tersebut mengutamakan idealisme, stimulasi intelektual, pertimbangan individual, motivasi inspirasional yang memang digunakan untuk memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja agar dapat mengerjakan tujuan bersama dalam organisasi dengan baik.

Adapun hasil penelitian yang serupa dengan pernyataan diatas, seperti pada penelitian (Rahmad Setiawan, 2020), (Purba & Sudibjo, 2020) membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Sehingga dibentuk hipotesis sebagai berikut :

H1 : Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2.4.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada J&T Express Di Bandar Lampung

Dalam penelitian (Dewi & Riana, 2019) yang berjudul “Pengaruh kepemimpinan transformasional, komunikasi, dan kompensasi” mengutarakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa suatu perusahaan mampu mengatur sistem kompensasi yang benar dan baik bagi karyawan, maka karyawan pun cenderung akan memberikan kinerja yang baik terhadap organisasi / perusahaan.

Dalam penelitian (Purba & Sudibjo, 2020) mengutarakan bahwa ditemukan nya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut mengartikan bahwa semakin tinggi nya kompensasi yang diberikan oleh PT. Sago Nauli maka kinerja karyawan pun akan ikut meningkat, begitupun sebaliknya jika PT. Sago Nauli memberikan kompensasi yang kecil maka hal tersebut dapat mencerminkan kinerja karyawan yang kedepannya akan dihasilkan dari karyawan yang ada dalam perusahaan.

Dalam penelitian (Khustina & Laily, 2019) menunjukkan adanya pengaruh positif serta signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Artinya jika semakin tinggi nilai kompensasi pada PT. Asia Kemasan Cantik maka hal tersebut akan meningkatkan nilai kinerja yang ada pada diri karyawan nya.

Adapun hasil penelitian yang serupa dengan pernyataan diatas, seperti pada penelitian (Maulana, 2020), (Rahayu et al., 2021) membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Sehingga dibentuk hipotesis sebagai berikut :

H2 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan