

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen adalah seni untuk mengatur bagaimana cara sebuah organisasi untuk menjalankan tugasnya dengan baik sehingga tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai. Oleh sebab itu, maka perusahaan memerlukan manajemen yang baik. Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan manajemen yang baik maka akan memudahkan tercapainya tujuan perusahaan dan pegawai.

Sumber daya manusia adalah potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan peranannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan. Untuk itu perusahaan memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik agar tercapainya kinerja secara maksimal sehingga tujuan yang diharapkan perusahaan dapat tercapai.

Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, kreativitas, dan usahanya pada perusahaan. Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja yang telah dicapai pegawai merupakan suatu prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam satuan periode waktu tertentu, dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya. Setiap perusahaan dalam melaksanakan program-programnya selalu berdaya guna mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja pegawai.

Untuk dapat mencapai sasaran dan tujuan yang diharapkan, setiap perusahaan harus berupaya untuk melakukan segala sesuatu yang terkait operasional perusahaan dengan efektif dan efisiensi. Hal ini dilakukan untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat terhadap perusahaan sejenis maupun tuntutan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dewasa ini. Oleh sebab itu peranan sumber daya manusia sebagai kunci keberhasilan organisasi sangat penting untuk terus dikembangkan.

Kegiatan pertama dalam manajemen perusahaan adalah mendapatkan orang-orang untuk mengisi organisasi. Dalam organisasi yang besar untuk mendapatkan sumber daya manusia umumnya diserahkan kepada ahli yaitu seksi penerimaan pegawai dari bagian kepegawaian. Dalam organisasi yang kecil, tiap pemimpin dapat melakukan sendiri penarikan tenaga kerja, seleksi dan penempatan tanpa bantuan ahli.

Ada langkah penting yang harus dilakukan sebelum penarikan tenaga kerja yakni menentukan jenis atau kualitas pegawai yang diinginkan untuk masing-masing jabatan dan rincian mengenai jumlahnya nanti akan disertai masing-masing jabatan itu. Jadi langkah pertama dalam manajemen perusahaan adalah

mendapatkan orang-orang yang tepat, baik mengenai kualitas maupun kuantitasnya.

Mempertimbangkan proses manajemen output atau hasil erat kaitannya dengan input dan proses yang terjadi. Input pendidikan dalam hal ini di proses melalui fungsi-fungsi manajemen yang terdiri dari proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan penggerakkan sumber daya pembelajaran yang akan menghasilkan output pembelajaran berupa, pengetahuan, keterampilan dan sikap.

Deskripsi jabatan atau *job description* ini merupakan output yang di hasilkan *job analysis* atau jabatan yaitu suatu penentuan dan isi suatu jabatan yang meliputi tugas, tanggung jawab dan hubungan dengan jabatan lain dalam organisasi, serta persyaratan yang dibutuhkan agar seseorang mampu melaksanakan tugas-tugas dalam jabatan yang diembannya dengan baik.

Pekerjaan yang dapat dikerjakan atau diselesaikan dengan baik sangat ditentukan oleh deskripsi jabatan yang membantu dalam penentuan sasaran pekerjaannya. Deskripsi jabatan akan memberikan ketegasan dan standar tugas yang harus dicapai oleh setiap pegawai serta merinci wewenang dan tanggung jawab secara terpisah. Wewenang menunjukkan hak untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu sedangkan tanggung jawab merupakan kewajiban pemegang jabatan.

Seringkali pemahaman tentang *job description* serta kontribusi yang yang diharapkan dari jabatan tersebut tidak diperhatikan oleh setiap organisasi, baik instansi pemerintah maupun swasta sehingga dapat kita lihat proses pelaksanaan

suatu pekerjaan tidak teratur, pekerjaan-pekerjaan rutin terbengkalai dan pegawai yang kurang bertanggungjawab terhadap pekerjaannya karena kurang paham apa fungsi uraian tugas-tugas pokok yang harus dikerjakan dan tanggung jawab yang harus dipikul oleh pegawai tersebut dimana ia ditempatkan. Selain itu, juga menimbulkan keletihan bagi pegawai dalam bekerja karena pekerjaan terasa rumit akibat pegawai tidak memahami *job description* pada jabatannya hal ini mengakibatkan prestasi kerja tidak tercapai dengan baik.

Adapun spesifikasi jabatan atau *job specification* dan persyaratan jabatan adalah suatu keterangan tentang syarat-syarat minimum yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu jabatan yang baik. Spesifikasi jabatan merupakan standar pegawai yang menunjukkan kualitas-kualitas atau mutu-mutu yang diperlukan untuk hasil jabatan yang baik.

Tuntutan spesifikasi jabatan atau *job specification* telah mengarah kepada profesionalisme kerja. Sejumlah pegawai yang telah dimiliki mestinya dipandang suatu aset perusahaan dan kumpulan individu-individu dengan perbedaannya. Fakta adanya perbedaan individu tersebut menunjukkan bahwa spesialisasi senantiasa dan terus-menerus merupakan suatu fakta kehidupan.

Persoalannya, hanya membagi pekerjaan sedemikian rupa hingga dapat dicapai pemanfaatan maksimal daripada bakat-bakat individu-individu yang profesional. Spesialisasi pekerjaan ini dapat memicu peningkatan keuntungan perusahaan melalui peningkatan produktifitas kerja.

Selain itu faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu kompensasi. Setiap individu dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri

ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian pegawai, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja.

Kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia. Menurut Gary Deesler (2009) kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada pegawai dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus) dan pemabayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan).

Penelitian dilakukan pada pegawai Divisi Kesatuan Bisnis Mandiri (KBM) Ecotourism Perum Perhutani yang beralamat di jalan Soekarno Hatta No.628 Gedebage Kota Bandung. Perum Perhutani adalah Badan Usaha Milik Negara yang memiliki tugas dan wewenang untuk menyelenggarakan perencanaan, pengurusan, pengusahaan dan perlindungan hutan di wilayah kerjanya. Sebagai BUMN, Perum Perhutani mengusahakan pelayanan bagi kemanfaatan umum dan sekaligus memupuk keuntungan berdasarkan prinsip pengelolaan perusahaan. Perum perhutani didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 1972, kemudian diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 1986 dan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2003. Saat ini dasar hukum yang mengatur Perum Perhutani adalah Peraturan Pemerintah Nomor 72 tahun 2010.

Tabel 1.1
Data Pegawai Divisi Kesatuan Bisnis Mandiri (KBM) Ecotourism
Perum Perhutani Jawa Barat-Banten pada Tahun 2017

Jenis Pekerjaan	Jumlah Pegawai (Orang)	Golongan			
		I	II	III	IV
Senior General Manager Ecotourism	1	-	-	-	1
Senior Manager Keuangan, SDM, Umum, Legal dan Manajemen Resiko	1	-	-	1	-
Senior Manager Marketing and Sale KBM Ecotourism	1	-	-	1	-
Executive Cluster Manager Wisata	2	-	-	2	-
Petugas Khusus Wisata	1	-	-	-	1
Asisten Manager Keuangan	1	-	1	-	-
Asisten Manager Sarana dan Prasarana	1	-	-	1	-
Executive Marketing Jenjang Jabatan IV	1	-	-	1	-
Asisten Manager Sdm & Umum	1	-	-	1	-
Tim Marketing and Sale KBM Ecotourism	1	-	-	1	-
Asisten Manager Planning, Product and Development KBM Ecotourism	1	-	-	1	-
Senior Duty Manager Wisata	2	-	2	-	-
Senior Cluster Manager Wisata	1	-	1	-	-
Junior Duty Manager Wisata	6	1	5	-	-
Junior Cluster Manager Wisata	1	-	1	-	-
Staf Khusus	1	-	1	-	-
Staf Pelaksana Tata Usaha	8	6	2	-	-
Staf Pelaksana Keuangan	4	3	1	-	-
Staf Pelaksana Umum	3	1	2	-	-
Staf Pelaksana Sumber Daya Manusia	2	2	-	-	-
Mandor Wana Wisata	51	29	20	2	-
Staf Pelaksana Pemasaran Wisata & Jasa Lingkungan I	1	1	-	-	-
Staf Pelaksana Sarana dan Prasarana	1	1	-	-	-
Staf Pelaksana Supervisor Wisata	1	1	-	-	-
Jumlah	94	45	36	11	2

Sumber: (KBM Ecotourism), diolah peneliti pada tahun 2017

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa pegawai divisi KBM Ecotourism Perum Perhutani berjumlah 94 orang dan terdiri dari berbagai jenis pekerjaan atau jabatan. Berbagai macam jenis jabatan tersebut mempunyai *job*

description yang berbeda setiap tahunnya. Oleh karena itu, masing-masing pegawai harus bisa mempertanggungjawabkan jabatan yang telah diberikan perusahaan dengan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan *job description*.

Adapun hasil dari wawancara dengan pegawai staff sdm dan umum pada tanggal 25 Desember 2017. Praktek yang diterapkan oleh KBM Ecotourism yaitu dalam menjalankan uraian pekerjaan perusahaan hanya menunggu laporan bahwa tugas sudah selesai dikerjakan dalam waktu yang telah ditentukan tanpa tahu bagaimana proses itu berjalan dan perusahaan sendiri sudah membuat prasyarat minimal untuk beberapa jabatan hal ini dimaksudkan agar meningkatnya kinerja pegawai walau masih ada beberapa jabatan yang tidak sesuai dengan latar pendidikan dan kemampuan yang mereka miliki. Pengaruhnya adalah pada saat perusahaan terus memakai tenaga kerja yang lama dan mereka tidak diberikan peningkatan kompetensi dalam bentuk pelatihan dan pendidikan maka kemampuan mereka dalam menyerap konsep rencana kinerja juga mengalami permasalahan, dan ini memperlambat kerja perusahaan secara keseluruhan.

Keberadaan sarana dan prasarana penunjang juga masih memakai komputer dengan sistem yang lama dan jaringan yang tersedia pun sering mengalami gangguan sehingga akses berbagai data dan penyampaian berbagai informasi terhambat, ini lebih jauh berdampak pada proses pengambilan keputusan yang lambat. Dengan begitu keberadaan sarana dan prasarana penunjang juga diperlukan agar berbagai urusan dalam mendukung terealisasinya rencana perusahaan dapat terlaksana dengan cepat.

Kemudian perusahaan juga mengharapkan dengan kompensasi yang dibayarkan bisa memperoleh imbalan kerja yang besar sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi untuk perusahaan. Sedangkan pegawai yang tidak memperoleh kompensasi yang baik di dalam kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi, pegawai yang seperti ini akan sering melamun dan mempunyai semangat kerja yang rendah.

Selain survey awal dengan cara pengamatan langsung dan wawancara terbuka, peneliti juga membagikan mini kuisisioner pada lima orang pegawai Divisi Kesatuan Bisnis Mandiri (KBM) Ecotourism Perum Perhutani dengan pernyataan sebagai berikut:

Tabel 1.2
Data Hasil Wawancara dengan Lima Orang Pegawai Divisi Kesatuan Bisnis Mandiri (KBM) Ecotourism Perum Perhutani Jawa Barat-Banten Tahun 2017

No.	Daftar Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan	2	2	1	0	0
2.	saya mampu bekerja sama dengan semua pegawai	2	3	0	0	0
3.	Saya hadir tepat waktu	1	1	3	0	0
4.	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	1	3	1	0	0
5.	Saya mendapatkan bonus diluar gaji yang saya terima	1	2	2	0	0
6.	Beban kerja yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan saya	1	2	2	0	0
7.	Latar belakang pendidikan saya sesuai dengan jenis pekerjaan saat ini	2	2	1	0	0
8.	Saya mampu melakukan pekerjaan karena sudah berpengalaman	2	2	1	0	0
9.	Saya menyukai pekerjaan saat ini karena sesuai dengan minat	1	2	2	0	0
Jumlah		13	19	13	0	0

Sumber: Kuisisioner diisi oleh pegawai KBM Ecotourism, diolah peneliti pada tahun 2017

Angka pada tabel menunjukkan jumlah respon yang menjawab pernyataan sangat setuju secara keseluruhan sebanyak 13, yang menjawab setuju sebanyak 19 dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 13. Hal ini mengindikasikan masih ada beberapa masalah yang terjadi bisa dilihat dari jumlah pegawai yang kurang setuju dengan kebijakan yang ada dalam perusahaan. Maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kompensasi, *Job Description* dan *Job Spesification* Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Divisi KBM Ecotourism Perum Perhutani Jawa Barat-Banten)”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kurang puasnya pegawai terkait kompensasi yang diterima
2. Deskripsi jabatan belum sepenuhnya dijalankan oleh pegawai
3. Spesifikasi jabatan tidak sesuai dengan kemampuan pegawai
4. Pegawai sering menunda pekerjaan

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka diambil rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah terdapat pengaruh *Job Description* terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah terdapat pengaruh *Job Spesification* terhadap kinerja pegawai?

4. Seberapa besar pengaruh Kompensasi, *Job Description* dan *Job Spesification* secara simultan terhadap kinerja pegawai?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *Job Description* terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *Job Spesification* terhadap kinerja pegawai.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi, *Job Description* dan *Job Spesification* secara simultan terhadap kinerja pegawai.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini antara lain adalah sebagai berikut :

- A. Manfaat teoritis
 - a. Bagi peneliti dan para akademis, penelitian ini dapat menyajikan informasi mengenai pengaruh kompensasi, *job description* dan *job spesification* terhadap kinerja dikalangan pegawai khususnya divisi KBM Ecotourism.
 - b. Bagi Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, penelitian ini dapat menjadi bahan referensi bagi mahasiswa lain khususnya

mahasiswa jurusan Manajemen Konsentrasi MSDM guna mendukung pengembangan teori yang sudah ada.

- c. Bagi tempat penelitian, penelitian ini diharapkan sebagai bahan pertimbangan kebijakan dalam menghadapi dan memahami masalah kinerja pegawai yang dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan.

B. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan pemikiran dan masukan kepada tempat penelitian baik Instansi Pemerintahan maupun Perusahaan.
- b. Memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi dari Jurusan Manajemen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.

F. Kerangka Teoritis

Kerangka Teoritis adalah kerangka hubungan antara konsep-konsep yang ingin diamati dan diukur dengan melalui penelitian yang akan dilakukan dengan didasari teori teori yang berkaitan dengan judul penelitian. Kerangka pemikiran merupakan gambaran terhadap penelitian yang dilakukan serta memberikan landasan yang kuat terhadap topik yang dipilih dan disesuaikan dengan masalah yang terjadi. Agar konsep-konsep ini mampu diamati dan diukur, maka dijabarkan ke dalam beberapa variabel di dalam sebuah model penelitian. Pada penelitian ini dilakukan pengukuran pengaruh variabel independen yaitu, Kompensasi (X1), *Job Description* (X2), dan *Job Specification* (X3) terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja pegawai (Y1).

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Kompensasi menurut Gary Deesler (2009) merupakan semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada pegawai dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus) dan pemabayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan). Setiap individu dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian pegawai, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Secara logika, jika kompensasi diberikan kepada pegawai dalam kondisi tidak terduga sebagaimana dijelaskan oleh para ahli maka pegawai akan senang sehingga memotivasi untuk bekerja maksimal. Usman Fauzi (2014), berdasarkan penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh *Job Description* Terhadap Kinerja Pegawai

Job Description atau Deskripsi Jabatan menurut Gary Deesler (2015) merupakan daftar jabatan, tanggung jawab, hubungan pelaporan, kondisi jabatan dan tanggung jawab penyeliaan. Dengan adanya deskripsi jabatan diharapkan pegawai dapat melaksanakan tugas dengan baik guna menciptakan kinerja yang optimal. Pegawai harus dinilai terlebih dahulu untuk mengetahui kompetensi yang dimiliki sebagai bahan pertimbangan bagi pembuat keputusan untuk

pengembangan dan penempatan pegawai tersebut ke bidang yang tepat sesuai dengan kebutuhan. Secara logika, jika deskripsi jabatan yang dibebankan kepada pegawai sesuai dengan kemampuannya sebagaimana dijelaskan oleh para ahli maka tugas tersebut akan dijalankan dengan baik. Ayu Atika (2012), berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dari *job description* terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh *Job Spesification* Terhadap Kinerja Pegawai

Job Spesification atau spesifikasi jabatan menurut Marwansyah (2012) merupakan kualifikasi atau persyaratan minimum yang harus dimiliki oleh seseorang agar ia dapat melakukan sebuah pekerjaan tertentu. Dengan ditetapkannya standar minimum diharapkan perusahaan memiliki pegawai yang berkualitas dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik baik sehingga efisiensi dan efektivitas kerja dapat tercapai. Secara logika, jika spesifikasi jabatan terpenuhi oleh pegawai sebagaimana dijelaskan oleh para ahli maka kinerja yang dihasilkan akan maksimal. Harina (2013), berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa *job spesification* atau spesifikasi jabatan terdapat pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Kompensasi, *Job Description* dan *Job Spesification* Terhadap Kinerja Pegawai

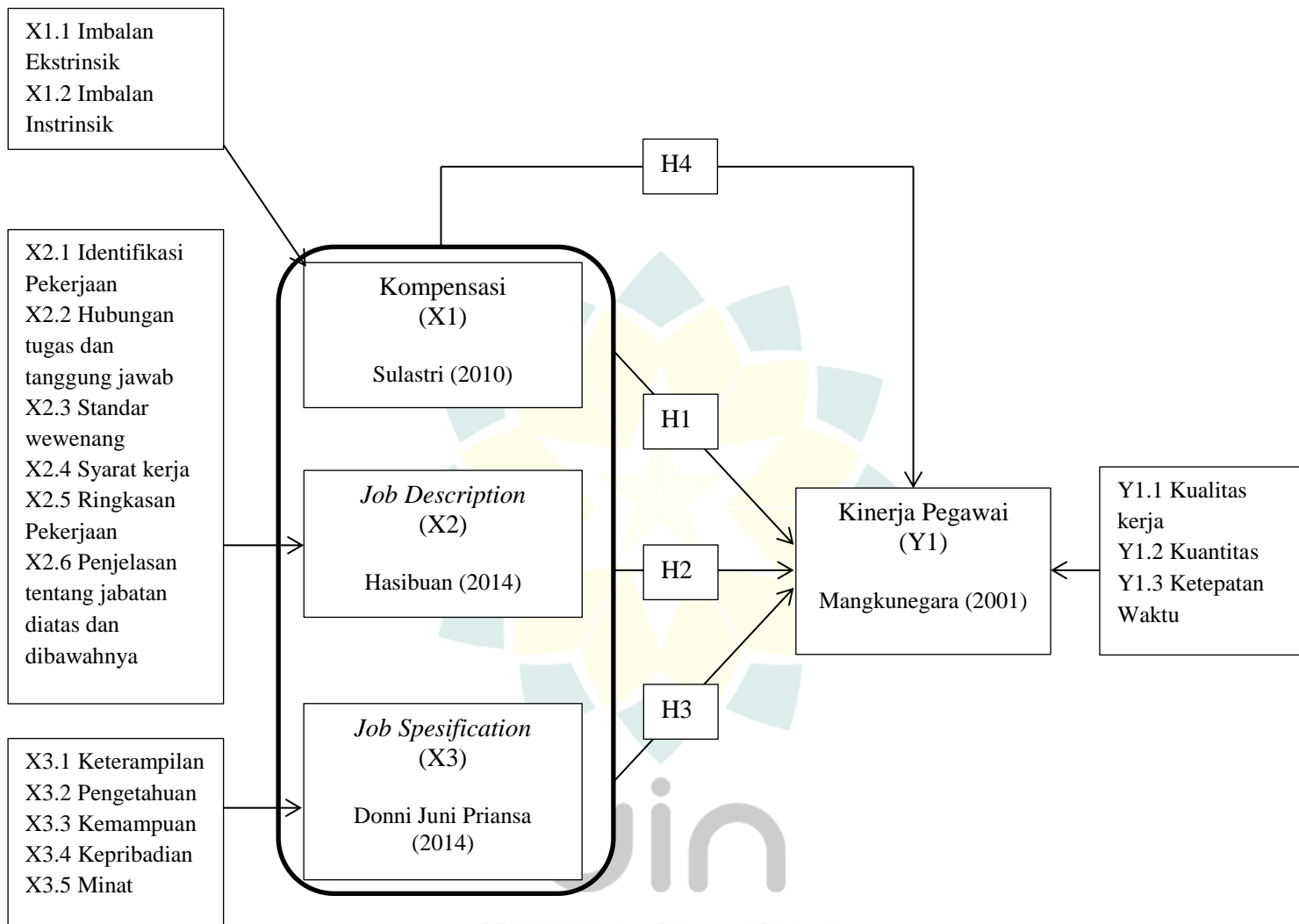
Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi juga merupakan salah satu cara yang paling efektif bagi departemen personalia guna meningkatkan prestasi kerja, kinerja, motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Sistem kompensasi yang baik akan

mampu memberikan kepuasan bagi pegawai dan memungkinkan perusahaan memperoleh, memperkerjakan dan mempertahankan pegawai. Kepuasan kompensasi adalah keadaan dimana harapan akan kompensasi sesuai dengan kenyataan kompensasi yang diterima pegawai (Mathis & Jackson, 2007). Di samping itu deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan menjadi hal yang sangat penting sebagai salah satu tindak lanjut yang dilakukan perusahaan dari hasil penilaian prestasi kerja pegawai, karena dengan penilaian prestasi pegawai akan diketahui kecakapan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Secara logika jelas diterangkan beberapa ahli bahwasanya kompensasi, *job description* dan *job specification* akan mengacu terhadap kinerja yang baik. Dengan demikian hubungan kompensasi, *job description* dan *job specification* terhadap kinerja berpengaruh positif. Nurmala (2014), berdasarkan hasil uji statistik ternyata hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi, *job description* dan *job specification* secara serentak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

G. Kerangka Pemikiran

Sugiyono (2011) mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Dalam penelitian ini penulis menyajikan kerangka pemikiran untuk mempermudah permasalahan yang sedang diteliti. Kerangka pemikiran ini penulis sajikan dalam bentuk gambar yang menunjukkan antara masing-masing variabel yang terlihat sebagai berikut :



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DIATI

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran
Sumber: Diolah Peneliti Pada Tahun 2017

H. Penelitian Terdahulu

Tabel 1.3
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Analisis Perbandingan
Irma Kamilatusa (2013)	Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Perum Damri Bandung	Hasil dari uji regresi linier berganda diperoleh persamaan $Y=9.303+1.017 X_1+0.736 X_2+e$, membuktikan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai.	Dalam penelitian terdahulu dan penelitian yang sedang dilakukan terdapat beberapa persamaan terutama di variabel X dan Y sedangkan perbedaannya terdapat di objek penelitiannya.
Widiya Endah Sucianti (2011)	Pengaruh Kepuasan Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT.Muawanah Al-Masoem Kabupaten Bandung	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada PT.Muawanah Al-Masoem berdasarkan analisis koefisien determinasi sebesar 50,9% sedangkan sisanya 49,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.	Dalam penelitian terdahulu dan penelitian yang sedang dilakukan terdapat beberapa persamaan terutama di variabel X dan Y sedangkan perbedaannya terdapat di objek penelitiannya.
Hendri Dodi dan Evanita (2014)	Pengaruh Mutasi, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat	Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara langsung antara mutasi terhadap motivasi kerja yang	Dalam penelitian terdahulu dan penelitian yang sedang dilakukan terdapat beberapa persamaan terutama di variabel X sedangkan perbedaannya terdapat di variabel Y dan objek penelitiannya.

	Area Solok	ditunjukkan dengan nilai <i>standardized direct effect</i> sebesar 0,32.	
Ayu Atika (2012)	Pengaruh <i>Job Description</i> Terhadap Kinerja Pegawai Di Daerah Operasi III PT Kereta Api (Persero) Cirebon	Berdasarkan Uji Statistik dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh dari <i>job description</i> terhadap kinerja pegawai.	Dalam penelitian terdahulu dan penelitian yang sedang dilakukan terdapat beberapa persamaan terutama di variabel X dan Y sedangkan perbedaannya terdapat di objek penelitiannya.
Ade Sukmana (2011)	Pengaruh Deskripsi Jabatan dan Spesifikasi Jabatan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada PT.Serasi Autoraya Bandung	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dari deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan terhadap efektivitas kerja pegawai	Dalam penelitian terdahulu dan penelitian yang sedang dilakukan terdapat beberapa persamaan terutama di variabel X sedangkan perbedaannya terdapat di variabel Y dan di objek penelitiannya.
Megawati Surya P (2008)	Pengaruh Deskripsi Jabatan dan Spesifikasi Jabatan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Divisi Sekretariat Perusahaan dan SDM Pada PT.Inti (Persero) Bandung	Berdasarkan hasil uji statistik ternyata hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dari deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan terhadap efektivitas kerja	Dalam penelitian terdahulu dan penelitian yang sedang dilakukan terdapat beberapa persamaan terutama di variabel X sedangkan perbedaannya terdapat di variabel Y dan objek penelitiannya.
Nurmala (2014)	Pengaruh Deskripsi Kerja dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada PIM Lhoksumawe, NAD	Hasil dari penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dari deskripsi kerja dan kompensasi terhadap prestasi kerja	Dalam penelitian terdahulu dan penelitian yang sedang dilakukan terdapat beberapa persamaan terutama di variabel X sedangkan perbedaannya terdapat di variabel Y dan objek penelitiannya.
Harina (2013)	Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Spesifikasi	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dari deskripsi	Dalam penelitian terdahulu dan penelitian yang sedang dilakukan terdapat beberapa

	Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai Pada Hotel Asean Pekanbaru	pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan terhadap kinerja pegawai	persamaan terutama di variabel X dan variabel Y sedangkan perbedaannya terdapat objek penelitiannya.
Masduki (2010)	Pengaruh Deskripsi Kerja dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT.BPR Wahana Sentra Artha Kadipaten	Hasil penelitian menunjukkan bahwa deskripsi kerja dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai baik parsial maupun simultan..	Dalam penelitian terdahulu dan penelitian yang sedang dilakukan terdapat beberapa persamaan terutama di variabel X sedangkan perbedaannya terdapat di variabel Y dan objek penelitiannya.

I. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2008), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian, maka berdasarkan kerangka pemikiran sebelumnya, hipotesis penelitian yang diajukan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

Hipotesis 1

Ho: Kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Ha: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Hipotesis 2

Ho: *Job Description* tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Ha: *Job Description* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Hipotesis 3

Ho: *Job Spesification* tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Ha: *Job Spesification* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Hipotesis 4

Ho: Kompensasi, *Job Description* dan *Job Spesification* secara simultan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Ha: Kompensasi, *Job Description* dan *Job Spesification* secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

