

Lampiran 4

MAPPING PENELITIAN TERDAHULU

Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Tenaga Kependidikan di Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Airlangga Surabaya

No	I Penulis Tahun Judul Nama Jurnal Penerbit	II Rumusan Masalah atau Tujuan Penelitian	III Variabel-Variabel yang Digunakan	IV Hipotesis penelitian Metode Penelitian (Jenis Peneitian sd Teknik Analisis Data)	V Hasil/ Temuan Baru	VI Critical Review (Kesamaan dan Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian anda)
1.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Penulis</b> : Kelvin Pang and Chin-Shan Lu</li> <li>▪ <b>Tahun</b> : 2018</li> <li>▪ <b>Judul</b> : Organizational motivation, employee job satisfaction and organizational</li> </ul>	Untuk menguji dan mengevaluasi pengaruh motivasi organisasi terhadap kepuasan kerja dan pengaruhnya	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Motivasi</li> <li>▪ kepuasan kerja</li> <li>▪ kinerja</li> </ul>	<p><b>Hipotesis</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ H<sub>1</sub>. Motivasi organisasi berhubungan positif dengan kepuasan kerja</li> <li>▪ H<sub>2</sub>. Motivasi organisasi berhubungan positif dengan kinerja organisasi.</li> <li>▪ H<sub>3</sub>. Kepuasan kerja berhubungan positif dengan kinerja organisasi</li> </ul>	Bahwa karyawan di perusahaan pengiriman peti kemas perlu diberikan insentif, seperti bonus lebih banyak, dividen dan alokasi	Persamaan : Motivasi, kinerja, kepuasan kerja.

	<p>performance: An empirical study of container shipping companies in Taiwan</p> <p>▪ <b>Nama Penerbit</b> : Journals : Maritime Business Review : Volume 3 Issue 1. Publisher: Emerald Publishing Limited</p>	<p>terhadap kinerja organisasi dalam perusahaan pengiriman peti kemas kontainer di Taiwan</p>		<p><b>Jenis riset yang diterapkan :</b> Eksperimental</p> <p><b>Metode Analisis data yang digunakan :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ analisis model regresi berganda</li> <li>▪ Analisis factor</li> <li>▪ Tes reliabilitas</li> <li>▪ Tes ANOVA</li> </ul>	<p>saham, serta kesempatan untuk bekerja sendiri dapat meningkatkan kinerja organisasi dalam hal tingkat pertumbuhan omset, pengembalian aset, profitabilitas dan pangsa pasar. Bahwa tingkat kebebasan yang diberikan kepada karyawan untuk menggunakan kemampuan</p>	
--	--	---	--	---	--	--

					<p>mereka sendiri untuk membuat keputusan dan metode mereka sendiri dapat meningkatkan kepuasan pelanggan, kualitas layanan dan produktivitas karyawan</p> <p>Hasil menunjukkan bahwa remunerasi dan kinerja pekerjaan memiliki efek positif pada dimensi kinerja keuangan seperti pengembalian</p>	
--	--	--	--	--	---	--

					<p>aset, tingkat pertumbuhan turnover dan profitabilitas sementara lingkungan kerja dan otonomi kerja memiliki efek positif pada dimensi kinerja non-keuangan, seperti layanan pelanggan, produktivitas dan kualitas layanan karyawan</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Pemahaman hubungan antara dimensi akan mendorong perusahaan pengiriman peti</li></ul>	
--	--	--	--	--	---	--

					<p>kemas untuk mengembangkan sistem motivasi berorientasi pengembangan karir untuk meningkatkan kepuasan kerja dan sistem motivasi berbasis keuangan yang sehat untuk meningkatkan kinerja organisasi.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Motivasi organisasi yang dirasakan manajer pelayaran dan faktor</li></ul>	
--	--	--	--	--	--	--

					kepuasan kerja mungkin juga menarik bagi industri jasa lainnya termasuk maskapai penerbangan, perusahaan forwarder dan penyedia layanan logistik dengan memberikan pendekatan yang bermanfaat untuk mengevaluasi kinerja organisasi mereka	
2.	▪ <b>Penulis</b>	Untuk menguji	▪ Kepuasan	<b>Hipotesis:</b>	kepuasan kerja	Persamaana

	<p>.:Saputra, P., Sudiro, A., &amp; Irawanto, D. W.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Tahun</b> :2018.</li> <li>▪ <b>Judul</b> : Job satisfaction in compensation, environment, discipline, and performance: evidence from Indonesia higher education.</li> <li>▪ <b>Penerbit</b> : <i>MEC-J (Management and Economics Journal)</i>, 2(3), 217-236.</li> </ul>	<p>peran kepuasan kerja dalam kompensasi, lingkungan, disiplin, dan kinerja dalam Pendidikan Tinggi Indonesia, tepatnya di Politeknik Negeri Banjarmasin (POLIBAN)</p>	<p>kerja,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ kompensasi,</li> <li>▪ lingkungan,</li> <li>▪ disiplin,</li> <li>▪ kinerja</li> </ul>	<p>Hipotesis 1: Ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi dan Kinerja Karyawan  Hipotesis 2: Ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi dan Kepuasan Kerja  Hipotesis 3: Ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan  Hipotesis 4: Ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja.  Hipotesis 5: Ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan  Hipotesis 6: Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan kepuasan kerja  Hipotesis 7: Ada pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan  Hipotesis 8: Ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi</p>	<p>tidak dapat memediasi hubungan antara kompensasi dan kinerja. Namun, bisa menjadi mediator untuk hubungan antara lingkungan atau disiplin dan kinerja. Hasil ini dikonfirmasi dan bertentangan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan</p>	<p>:kompensasi, kinerja, Kepuasan kerja  Perbedaan : disiplin, Lingkungan</p>
--	--	--	--	---	---	---

				<p>dan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja</p> <p>Hipotesis 9: Ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja</p> <p>Hipotesis 10: Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja</p> <p>Analisis : menggunakan Partial Least Square (PLS)</p>		
3.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Penulis :</b> Sudiarditha, I. K. R., Susita, D., &amp; Kartini, T. M.</li> <li>▪ <b>Tahun :</b> 2019</li> <li>▪ <b>Judul :</b> Compensation And Work Discipline On Employee</li> </ul>	<p>Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ kinerja karyawan</li> <li>▪ kompensasi</li> <li>▪ disiplin kerja</li> <li>▪ kepuasan kerja</li> </ul>	<p><b>Hipotesis :</b></p> <p>H1: Kompensasi memiliki positif berpengaruh pada kinerja karyawan.</p> <p>H2: Disiplin kerja memiliki efek positif pada kinerja karyawan.</p> <p>H3: Kompensasi memiliki efek positif pada pekerjaan karyawan kepuasan.</p> <p>H4: Disiplin kerja berpengaruh</p>	<p>Bahwa kompensasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai intervensi.</p>	<p>Persamaan : kinerja karyawan, Kompensasi, kepuasan kerja</p> <p>Perbedaan : disiplin kerja</p>

	<p>Performance With Job Satisfaction As Intervening.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Penerbit</b> : <i>TRIKONOMI KA</i>, 18(2), 27-34</li> </ul>	intervensi.		<p>positif pada kepuasan kerja karyawan.</p> <p>H5: Kepuasan kerja memiliki efek positif pada kinerja karyawan.</p> <p>H6: Kompensasi berpengaruh positif terhadap karyawan kinerja melalui kepuasan kerja sebagai intervensi</p> <p>H7: Disiplin kerja berpengaruh positif pada karyawan kinerja melalui kepuasan kerja sebagai intervensi.</p> <p>Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penjas atau kausal yang bertujuan untuk menjelaskan caranya satu variabel memengaruhi atau bertanggung jawab atas perubahan dalam variabel lain. Penelitian ini adalah cross-sectional, yang</p>	<p>Temuan penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang selanjutnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Independensi karyawan dalam berkinerja belum mampu menunjukkan kemampuannya sesuai dengan tugas dan tanggung</p>	
--	--	-------------	--	--	---	--

				merupakan jenis penelitian yang mengumpulkan informasi hanya sekali dalam waktu tertentu untuk sampel Data primer dan dianalisis menggunakan Structural Equation Model (SEM).	jawabnya, yang disebabkan oleh kurangnya kepercayaan karyawan.	
4.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Penulis</b> : Dewi, P., Fikri, K., &amp; Fitrioc, T.</li> <li>▪ <b>Tahun</b> : 2019.</li> <li>▪ <b>Judul</b> : The Effect of Work Motivation on Employees' Performance Mediated by Job Satisfaction at Pt. Bank Rakyat Indonesia TBK Rengat Branch Office.</li> <li>▪ <b>Penerbit</b> :</li> </ul>	Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Motivasi Kerja,</li> <li>▪ Kepuasan Kerja,</li> <li>▪ Kinerja</li> </ul>	<p><b>Hipotesis :</b> Mengacu pada kerangka kerja konseptual, penelitian ini memiliki 4 (empat) hipotesis:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</li> <li>2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerjaan</li> <li>3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerjaan</li> <li>4. Kepuasan kerja bertindak sebagai variabel mediasi antara motivasi kerja dan kinerja</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.</li> <li>▪ Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</li> </ul>	Persamaan : Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja

	<i>International Journal of Scientific Research and Management</i> , 7(09)	dimediasi oleh kepuasan kerja di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Rengat.		Penelitian ini menggunakan metode Sampling Jenuh. Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data menggunakan kuesioner; jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup. Teknik pengukuran data yang diterapkan dalam penelitian ini adalah skala likert. Kemudian, data dianalisis dengan menggunakan analisis SEM (Structural Equation Modeling) yang dioperasikan melalui Aplikasi SmartPLS 3	<p>karyawan.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> <li>▪ Kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan</li> </ul>	
5.	<b>Penulis :</b> Rudlia, J. I. <b>Tahun :</b> 2016 <b>Judul :</b>	Untuk melihat apakah ada pengaruh Kompetensi dan	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kompetensi,</li> <li>▪ Kompensasi,</li> <li>▪ Kepuasan Kerja,</li> <li>▪ Kinerja Pegawai</li> </ul>	1. Hipotesa yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja tidak	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi	Persamaan : Kompetensi, Kompensasi, Kepuasan Kerja,

	<p>Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kepulauan Sangihe). <b>Penerbit :</b> <i>Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen</i>, 4(3).</p>	<p>Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja serta Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kepulauan Sangihe</p>		<p>dapat diterima karena variabel kompetensi berpengaruh secara tidak signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. 2. Hipotesa yang menyatakan variabel kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dapat diterima 3. Hipotesa yang menyatakan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat diterima karena variabel kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. 4. Hipotesa yang menyatakan variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai tidak dapat diterima karena variabel kompensasi</p>	<p>berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja namun berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja namun berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja</p>	<p>Kinerja Pegawai</p>
--	--	---	--	---	--	------------------------

				<p>berpengaruh secara tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.</p> <p>5. Hipotesa yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat diterima karena variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.</p> <p>Penelitian ini menggunakan teknik analisa jalur dengan bantuan program Komputer SPSS 22.0 untuk menganalisa data</p>	Pegawai	
6.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Penulis :</b> Murgianto, S. S. Suhermin.</li> <li>▪ <b>Tahun :</b>2016.</li> <li>▪ <b>Judul :</b> The Effects Of Commitment,</li> </ul>	Untuk menguji pengaruh komitmen, kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja pada kinerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Komitmen,</li> <li>▪ Kompetensi,</li> <li>▪ Kepuasan kerja,</li> <li>▪ Motivasi dan</li> <li>▪ Kinerja</li> </ul>	<p><b>Hipotesis :</b></p> <p>H1: Komitmen organisasi karyawan berpengaruh terhadap motivasi karyawan</p> <p>H2: Kompetensi karyawan berpengaruh terhadap motivasi karyawan</p>	Bahwa setelah diimplementasikan layanan satu pintu terintegrasi telah meningkatkan kinerja karyawan	<p>Persamaan : kompetensi, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja</p> <p>Perbedaan : komitmen</p>

	<p>Competence, Work Satisfaction On Motivation, And Performance Of Employees At Integrated Service Office Of East Java.</p> <p>▪ <b>Penerbit :</b> <i>International Journal of Advanced Research</i>, 3(378-396), 378-396.</p>	karyawan		<p>H3: Kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan  H4: Motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.  H5: Komitmen organisasi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan  H6: Kompetensi Karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan  H7: Kepuasan kerja karyawan berpengaruh pada kinerja karyawan</p> <p>Penelitian ini adalah tes empiris yang akan menguji hipotesis. Oleh karena itu, pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah positivisme (kuantitatif). Ini adalah penelitian induktif yang</p>	<p>karena dengan motivasi kerja sebagian memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel yang dominan dalam mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah komitmen, selanjutnya kompetensi dan kepuasan kerja. Variabel yang dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, setelah itu</p>	
--	--	----------	--	---	---	--

				<p>bertujuan untuk menggeneralisasi hasil temuan empiris dari sampel yang diambil dari karyawan di Kantor Layanan Terpadu di Jawa Timur adalah kesimpulan umum. Sedangkan jenis penelitian ini sebagai studi konfirmasi yang menggambarkan hubungan antar variabel melalui pengujian hipotesis</p> <p>Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini diambil melalui dua tahap, tahap pertama menentukan Kantor Layanan Terpadu di Jawa Timur sebanyak 38 kantor, dari jumlah tersebut akan diambil Kantor Layanan Terpadu di masing-masing Kantor Deputy Gubernur dengan cara purposive sampling dengan pertimbangan karakteristik heterogenitas</p>	<p>kepuasan, komitmen, dan kompetensi.</p> <p>Variabel yang dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, kemudian kepuasan, komitmen, dan kompetensi.</p> <p>Secara umum dapat disimpulkan bahwa komitmen, kompetensi, dan kepuasan kerja masing-masing berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan yang bekerja di</p>	
--	--	--	--	---	---	--

				<p>kabupaten / kota dengan jumlah penduduk di setiap satuan wilayah. Kedua, menentukan populasi karyawan berjumlah 250 karyawan dan ditentukan total sampel dengan formula Sovin yang ditetapkan sebanyak 154 karyawan.</p> <p>Metode yang digunakan adalah survey</p> <p>Metode analisis data menggunakan Equation Structural Modeling (SEM) dengan Amos Versi 20</p>	<p>Kantor Pelayanan Terpadu Jawa Timur.</p> <p>Komitmen, kompetensi, dan kepuasan kerja masing-masing juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Layanan Terpadu di Jawa Timur, menerima kebenaran.</p> <p>Sementara itu, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Layanan</p>	
--	--	--	--	--	---	--

					Terpadu di Provinsi Jawa Timur.	
7.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Penulis:</b> Runi, I., Ramli, M., Nujum, S., &amp; Kalla, R.</li> <li>▪ <b>Tahun :</b> 2017</li> <li>▪ <b>Judul:.</b> Influence Leadership, Motivation, Competence, Commitment To Satisfaction And Performance Lecturer At Private Higher Education Kopertis Region IX In South Sulawesi Province.</li> </ul>	Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kompetensi, dan Komitmen terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja DPK Perguruan Tinggi Swasta di Kopertis Wilayah IX Sulawesi di Provinsi Sulawesi Selatan	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ kepemimpinan,</li> <li>▪ motivasi,</li> <li>▪ kompetensi,</li> <li>▪ komitmen,</li> <li>▪ kepuasan</li> <li>▪ kinerja</li> </ul>	<b>Hipotesis :</b> H1: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja H2 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja H3: Kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja H4 : Komitmen berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja H5 : Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja dosen H6 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen H7 : Kompetensi berpengaruh	Bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompetensi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan	Persamaan : Motivasi, kompetensi, kepuasan, kinerja Perbedaan : kepemimpinan, komitmen.

	<p>▪ <b>Penerbit :</b>  <i>Journal of Business and Management (IOSRJBM)</i>, e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 19, Issue 7. Ver. VII. (July 2017), PP 56-67</p>			<p>signifikan terhadap kinerja dosen  H8 :Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen  H9 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen  H10: Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan kerja berpengaruh kinerja dosen (Signifikan)  H11 : Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen (signifikan)  H12 : Kompetensi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen (tidak signifikan)  H13 : Komitmen berpengaruh terhadap Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja</p>	<p>kerja.  Kepemimpinan secara positif tidak signifikan terhadap kinerja dosen, motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen.  Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen, kepuasan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja</p>	
--	--	--	--	--	---	--

				<p>dosen (signifikan)</p> <p>Penelitian ini menggunakan metode survei dengan penampang pengumpulan data melalui kuesioner</p> <p>Penentuan sampel sebanyak 214 responden menggunakan rumus Slovin. Hasil data kuesioner dianalisis menggunakan Structural Equation Model (SEM) dengan bantuan Amos 21</p>	<p>dosen.</p> <p>Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen melalui kepuasan kerja, motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen melalui kepuasan kerja, kompetensi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen melalui kepuasan kerja. Komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja</p>	
--	--	--	--	---	--	--

					dosen melalui kepuasan kerja.	
8.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Penulis :</b> Renyut, B. C., Modding, H. B., &amp; Bima, J.</li> <li>▪ <b>Tahun :</b> 2017</li> <li>▪ <b>Judul :</b> The effect of organizational commitment, competence on Job satisfaction and employees performance in Maluku Governor's Office</li> <li>▪ <b>Penerbit :</b> IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM). e-</li> </ul>	<p>Instansi pemerintah sebagai organisasi nirlaba selalu memperbaiki diri untuk meningkatkan sumber daya manusia melalui peningkatan organisasi komitmen, dan kompetensi untuk mencapai kepuasan kerja dan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsi</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Komitmen organisasi,</li> <li>▪ Kompetensi,</li> <li>▪ Kepuasan kerja.</li> <li>▪ Kinerja karyawan</li> </ul>	<p><b>Hipotesis :</b></p> <p>H1: Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</p> <p>H2: Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>H3: Kompetensi positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</p> <p>H4: Kompetensi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>H5: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>H6: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan</p>	<p>komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, di sisi lain, komitmen organisasi memiliki efek positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</p>	<p>Persamaan : kompetensi, Kinerja karyawan, kepuasan kerja.</p> <p>Perbedaan : Komitmen organisasi,</p>

	<p>ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 19, Issue 11. Ver.III (November. 2017), PP 18-29</p>			<p>signifikan terhadap kinerja karyawan sebagai a dimediasi kepuasan kerja H7: Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebagai Pekerjaan yang dimediasi Kepuasan</p> <p>Penelitian ini adalah penelitian penjelasan. Mencari hubungan yang relatif baru dilakukan dengan cara menjelaskan gejala yang disebabkan oleh objek penelitian 632 karyawan yang bekerja di 14 instansi pemerintah daerah (SKPD) di Kantor Gubernur Maluku sebagai objek penelitian. Ada 244 sampel.</p> <p>Menguji hipotesis penelitian yang dilakukan oleh Partial Least Squares Structural</p>	<p>karyawan, kepuasan kerja adalah positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi sebagai pengaruh tidak langsung positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sebagai mediasi kepuasan kerja dan kompetensi karyawan secara tidak langsung adalah positif dan pengaruh signifikan terhadap kinerja</p>	
--	--	--	--	---	--	--

				Equation Modeling (PLSSEM) dengan WarpPLS 4.0	karyawan sebagai mediasi kepuasan kerja	
9.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Penulis</b> :Musriha, M.</li> <li>▪ <b>Tahun</b> : 2019.</li> <li>▪ <b>Judul</b> : The implication of strategy improving employees training, compensation, motivation and organisational commitment as predictors of work performance in private commercial banks Indonesia.</li> </ul>	untuk menguji efek yang terintegrasi model strategi meningkatkan pelatihan, kompensasi, motivasi karyawan dan komitmen organisasi terhadap kinerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ pelatihan;</li> <li>▪ kompensasi;</li> <li>▪ motivasi;</li> <li>▪ komitmen organisasi</li> <li>▪ kinerja</li> </ul>	<p><b>Hipotesis :</b>  H1 : (X1), kompensasi (X2), motivasi (X3) dan komitmen organisasi (X4), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja  H2 : (X1), kompensasi (X2), motivasi (X3) dan komitmen organisasi (X4), sebagian pengaruh signifikan terhadap kinerja  H3 : Kompensasi yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan</p> <p>Penelitian ini menggunakan kausal rancangan. Data utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan melalui</p>	Bahwa strategi meningkatkan pelatihan karyawan, kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja.	<p>Persamaan :  Motivasi;  kompensasi,  kinerja</p> <p>Perbedaan :  Pelatihan,  komitmen organisasi.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Penerbit :</b> <i>International Journal of Business Performance Management</i>, 20 (1), 1-15</li> </ul>			<p>penyebaran kuesioner kepada responden komersial swasta bank di Indonesia. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode purposive sampling untuk menentukan sampel berdasarkan pertimbangan peneliti. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda.</p>		
10.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Penulis :</b> Purnama, U. A., Suddin, A., &amp; Triastity, R.</li> <li>▪ <b>Tahun :</b> (2017).</li> <li>▪ <b>Judul :</b> Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja dengan</li> </ul>	<p>untuk mengetahui dan menganalisis signifikansi pengaruh lingkungan kerja, motivasi, kepuasan kerja pada kinerja tenaga kependidikan Universitas</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ lingkungan kerja,</li> <li>▪ motivasi,</li> <li>▪ kinerja</li> <li>▪ kepuasan kerja</li> </ul>	<p>H1 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Slamet Riyadi Surakarta, tidak terbukti kebenarannya. H2: motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Slamet Riyadi Surakarta, terbukti kebenarannya. H3 : kepuasan kerja</p>	<p>lingkungan kerja sudah tidak ada berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan; motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga</p>	<p>Persamaan : Motivasi, Kinerja, kepuasan kerja Perbedaan : Lingkungan kerja</p>

	<p>Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderating (Survei pada Tenaga Kependidikan Universitas Slamet Riyadi Surakarta).</p> <p>▪ <b>Penerbit :</b> <i>Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 11(2)</i></p>	<p>Slamet Riyadi Surakarta, dimoderatori oleh kepuasan kerja</p>		<p>berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Slamet Riyadi Surakarta, tidak terbukti kebenarannya.</p> <p>Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah proposional random sampling, masingmasing bagian/unit diambil 60% dari jumlah populasi dan kemudian setiap anggota dipilih secara random dengan jumlah sampel sebanyak 82 orang.</p> <p>Teknik pengumpulan data menggunakan observasi dan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, dilakukan melalui 4 uji yaitu uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji</p>	<p>kependidikan; pekerjaan kepuasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendidikan personil; kepuasan kerja memoderasi pengaruh lingkungan kerja tentang kinerja tenaga kependidikan; kepuasan kerja tidak memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pendidikan personil.</p>	
--	--	--	--	--	---	--

				heteroskedastisitas, dan uji normalitas. Pengujian hipotesis menggunakan regresi linear berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi dan uji selisih mutlak.		
11.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Penulis :</b> LundMartinsen, AdrianFurnham</li> <li>▪ <b>Tahun :</b> 2019</li> <li>▪ <b>Judul :</b> Cognitive style and competence motivation in creative problem solving</li> <li>▪ <b>Jurnal Penerbit :</b> Personality and Individual Differences. Volume 139, 1 March 2019, Pages 241-246</li> </ul>	Untuk mengetahui peran motivasi yang diantisipasi dari kompetensi berbasis gaya untuk tugas belum diselidiki	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kompetensi</li> <li>▪ Motivasi</li> <li>▪ Kinerja</li> <li>▪ Gender: Variabel Kontrol</li> </ul>	<p><b>Hipotesis</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ H1 Ada interaksi yang signifikan antara gaya A – E dan perlakuan eksperimental pada ukuran kompetensi yang dirasakan di mana kemiringan untuk gaya A – E harus positif dalam kondisi Explorer dan negatif dalam kondisi Assimilator.</li> <li>▪ H2. Ada interaksi yang signifikan antara gaya A-E dan dua perlakuan eksperimental pada ukuran minat untuk tugas-tugas di mana kemiringan harus positif dalam kondisi</li> </ul>	Dua instruksi kompetensi eksperimental memvariasikan kompetensi dan minat tugas untuk Assimilator. Keyakinan kompetensi yang meningkat meningkatkan kinerja untuk Assimilator dibandingkan dengan kondisi lain di mana Assimilator telah	Persamaan : Kompetensi, motivasi, kinerja Perbedaan : adanya gender yang mempengaruhi

				<p>Explorer dan negatif dalam kondisi Assimilator.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ H3. Ada kurva yang signifikan, efek interaktif antara gaya A-E dan manipulasi eksperimental pada kinerja tugas, di mana kemiringan untuk gaya A-E pada kinerja harus memiliki bentuk-U dalam kondisi Assimilator dan bentuk-U terbalik di dalam</li> <li>▪ H4. Ada lengkungan tiga arah yang signifikan, efek interaktif antara gaya A – E, ketersediaan kendala pencarian, dan manipulasi eksperimental kompetensi pada kinerja tugas. Kemiringan untuk gaya A – E dalam kondisi tanpa petunjuk untuk kinerja harus memiliki bentuk-U dalam</li> </ul>	<p>mengurangi kompetensi, meskipun efek yang terakhir lebih kecil. Peningkatan kepercayaan kompetensi menyebabkan penurunan kinerja bagi mereka yang memiliki disposisi strategi eksplorasi, sementara menurunkan harapan efisiensi untuk peserta dengan disposisi yang sama menyebabkan kinerja yang lebih baik</p>	
--	--	--	--	---	--	--

				<p>kondisi Assimilator dan bentuk-terbalik dalam kondisi Explorer</p> <p><b>Jenis Penelitian :</b> Eksperimental</p> <p><b>Metode Analisis data yang digunakan :</b> Analisis regresi hirarkis dan memusatkan gaya AE</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ kompetensi yang meningkat dapat meningkatkan kinerja</li> <li>▪ Adanya potensi untuk memperluas teori pemrosesan informasi wawasan, teori motivasi dan pemecahan masalah kreatif, teori motivasi nilai-harapan, dan teori gaya kognitif</li> </ul>	
12.	▪ <b>Penulis :</b>	Untuk	▪ Kompetensi,	<b>Hipotesis :</b>	Bahwa	Persamaan :

	<p>Suhadi, A., Titisari, P., &amp; Setyanti, S. W. L. H.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Tahun</b> : 2019</li> <li>▪ <b>Judul</b> : The Effect Of Competency On Employee Performance With Mediation Of Work Motivation</li> <li>▪ <b>Penerbit</b> : IJCIRAS   ISSN (O) - 2581-5334 August 2019   Vol. 2 Issue. 3</li> </ul>	<p>mendeskrripsikan pengaruh kompetensi kinerja karyawan dengan mediasi motivasi kerja</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ motivasi,</li> <li>▪ kinerja karyawan</li> </ul>	<p>H1 : Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan,  H2 : kompetensi berpengaruh terhadap motivasi,  H3: motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan,  H4 : motivasi sebagai variabel mediasi mampu memediasi kompetensi dalam meningkatkan kinerja karyawan.</p> <p>Penelitian ini menggunakan analisis jalur yang menguji efek langsung (efek tidak langsung) dan efek tidak langsung (efek tidak langsung) antara kompetensi (X) terhadap kinerja karyawan (Y2) dengan mediasi motivasi kerja (Y1)</p>	<p>kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kompetensi berpengaruh positif terhadap motivasi, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi sebagai variabel mediasi mampu memediasi kompetensi dalam meningkatkan kinerja karyawan</p>	<p>Kompetensi, motivasi, kinerja karyawan</p>
13.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Penulis</b> : Purba, C. B., &amp; Rafiani, H. A.</li> </ul>	<p>Untuk menguji dan menganalisis</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kompetensi,</li> <li>▪ Komitmen Organisasi,</li> </ul>	<p><b>Hipotesis</b> : Berdasarkan teori yang telah dijelaskan dapat dirumuskan</p>	<p>Bahwa kompetensi, komitmen</p>	<p>Persamaan: Kompetensi, Kompensasi</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Tahun</b> :2018.</li> <li>▪ <b>Judul</b> : The Influence of Competency, Organizational Commitment and Non Financial Compensation on Teacher Performance in SMAN 29 Jakarta.</li> <li>▪ <b>Penerbit</b> : <i>Scholars Journal of Economics, Business and Management (SJEEM)</i>, 5(3), 226-239</li> </ul>	<p>pengaruh kompetensi, komitmen organisasi, dan kompensasi non-finansial atas kinerja guru di SMAN 29 Jakarta baik secara parsial maupun simultan</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kompensasi Non-finansial</li> <li>▪ Kinerja Guru</li> </ul>	<p>hipotesis sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kompetensi berpengaruh pada kinerja guru di SMAN 29 Jakarta</li> <li>▪ Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMAN 29 Jakarta</li> <li>▪ Kompensasi non finansial memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di SMAN 29 Jakarta</li> <li>▪ Kompetensi, Komitmen Organisasi, Non-Kompensasi Keuangan secara bersamaan memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di SMAN 29 Jakarta.</li> </ul> <p>Metode penelitian ini adalah dengan metode survey untuk menguji persepsi responden Instrumen yang digunakan</p>	<p>organisasi, dan kompensasi non finansial secara signifikan mempengaruhi kinerja guru di sekolah tingkat SMAN 29 Jakarta. Hasil penelitian lebih lanjut menunjukkan bahwa variabel kompetensi adalah variabel yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja guru kemudian kompensasi non-finansial dan diikuti oleh</p>	<p>Non-finansial, Kinerja Guru Perbedaan : Komitmen Organisasi.</p>
--	--	--	--	--	---	---

				dalam penelitian ini adalah kuesioner. Data bersumber dari data sekunder dan data primer. Metode analisis yang digunakan adalah kuantitatif metode analisis dengan alat analisis (Multiple Linear Regresi), Alat untuk mengolah data adalah dengan aplikasi SPSS 21.	komitmen organisasivariabel	
14.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Penulis :</b> Rahman, I. A., Ramly, M., Hamzah, M. N., &amp; Alam, R.</li> <li>▪ <b>Tahun :</b>2017.</li> <li>▪ <b>Judul :</b> Effect of leadership, compensation, organizational culture and emotional intelligence on job satisfaction</li> </ul>	Untuk mempertahankan kualitas aslinya dengan pasokan listrik yang cukup untuk masyarakat, terutama dengan kenaikan tarif listrik, menciptakan budaya yang mendorong dan	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kepemimpinan,</li> <li>▪ kompensasi,</li> <li>▪ Organisasi budaya ,</li> <li>▪ Kecerdasan emosional,</li> <li>▪ Kepuasan kerja,</li> <li>▪ kinerja karyawan</li> </ul>	<b>Hipotesis :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kepemimpinan berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</li> <li>▪ Kompensasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan.</li> <li>▪ Organisasi budaya memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</li> <li>▪ Kecerdasan emosional</li> </ul>	Bahwa kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, dan kecerdasan emosional dan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil tes lain menunjukkan bahwa kepemimpinan, kompensasi,	Persamaan: Kompensasi , kepuasan kerja , kinerja karyawan Perbedaan : Kepemimpinan, organisasi budaya , kecerdasan emosional.

	<p>and employees performance</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Penerbit</b> : IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM). e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 19, Issue 10. Ver. V. (October. 2017), PP 13-24 www.iosrjournal.s.org</li> </ul>	<p>menghargai kinerja sesama karyawan</p>		<p>memiliki pengaruh positif langsung dan dampak signifikan terhadap kepuasan kerja.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kepemimpinan memiliki pengaruh positif langsung dan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> <li>▪ Kompensasi memiliki pengaruh positif langsung dan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> <li>▪ Organisasi budaya memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> <li>▪ Kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif langsung dan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> </ul> <p>Menggunakan data kuesioner</p>	<p>budaya organisasi, dan kecerdasan emosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian efek tidak langsung memberikan bukti bahwa kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, dan kecerdasan emosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja</p>	
--	---	---	--	--	---	--

				<p>yang telah dikumpulkan diolah dengan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan Analisis Struktur Momen (AMOS) Versi 18.0.</p>	<p>sebagai variabel. Hasil intervensi baru-baru ini diungkapkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif langsung dan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Efek koefisien (efek langsung) kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, dan kecerdasan emosional pada kinerja karyawan adalah positif. Koefisien efek tidak langsung (efek tidak</p>	
--	--	--	--	--	---	--

					langsung) variabel eksogen pada kinerja karyawan melalui kepuasan kerja adalah efek positif. Pengaruh total adalah jumlah dari pengaruh langsung dan tidak langsung melalui kepuasan kerja diperoleh nilai positif, yang berarti ada pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung variabel eksogen terhadap kinerja melalui kepuasan karyawan.	
--	--	--	--	--	---	--

15.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Penulis :</b> Suharno, P., &amp; Despinur, D.</li> <li>▪ <b>Tahun :</b> 2017.</li> <li>▪ <b>Judul :</b> The impact of work motivation and competence on employee performance through service quality in administrative staff of Universitas Negeri Jakarta, Indonesia.</li> <li>▪ <b>Penerbit :</b> <i>Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences</i>, RJOA</li> </ul>	<p>Untuk menguji pengaruh motivasi dan kompetensi karyawan terhadap kinerja dan juga untuk menilai pengaruh motivasi dan kompetensi karyawan terhadap kinerjanya melalui variabel kualitas layanan</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Motivasi kerja,</li> <li>▪ Kompetensi karyawan,</li> <li>▪ Kualitas layanan,</li> <li>▪ Kinerja karyawan</li> </ul>	<p><b>Hipotesis :</b>  H1: Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kualitas layanan pegawai  H2 : Kompetensi pegawai berpengaruh terhadap kualitas layanan pegawai  H3 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai  H4 : Kompetensi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai  H5 : Kualitas layanan berpengaruh terhadap kinerja pegawai</p> <p>Metode yang digunakan dalam hal ini Penelitian ini adalah Structural Equation Model (SEM) dengan perangkat lunak Lisrel analysis</p>	<p>Bahwa 3 hipotesis dari 5 hipotesis diterima, yaitu, karyawan kompetensi mempengaruhi kualitas layanan, motivasi karyawan mempengaruhi kinerja karyawan , dan kualitas layanan memengaruhi kinerja karyawan. Sementara di sisi lain, dua hipotesis ditolak; motivasi karyawan tidak dapat mempengaruhi kualitas layanan</p>	<p>Persamaan :  Motivasi kerja, kompetensi karyawan, kinerja karyawan  Perbedaan :  kualitas layanan.</p>
-----	---	--	--	--	---	---

	S, 1(61), January 2017				dan kompetensi karyawan tidak dapat mempengaruhi kinerja.	
16.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Penulis :</b> Armanu, A.</li> <li>▪ <b>Tahun :</b> 2017</li> <li>▪ <b>Judul :</b> The role of shared leadership and work environment in strengthening the influence of compensation on nurse's performance</li> <li>▪ <b>Penerbit :</b> European Research Studies Journal. Volume XX,</li> </ul>	Untuk membuktikan bahwa Kepemimpinan Bersama dan Lingkungan Kerja adalah variabel moderat dari pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Perawat	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kompensasi,</li> <li>▪ Kepemimpinan Bersama,</li> <li>▪ Lingkungan Kerja,</li> <li>▪ Kinerja Perawat.</li> </ul>	<p><b>Hipotesis :</b></p> <p>H1:Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja perawat</p> <p>H2 : Lingkungan Kerja sebagai variabel moderasi untuk efek Kompensasi pada Kinerja Perawat</p> <p>H3 : Kepemimpinan Bersama sebagai variabel pemoderasi untuk efek Kompensasi pada Kinerja Perawat.</p> <p>Dalam penelitian ini, teknik purposive sampling digunakan untuk menentukan responden di mana kriteria responden adalah seorang perawat yang telah bekerja lebih dari 3 (tiga) tahun</p>	Bahwa kompensasi secara signifikan mempengaruhi Kinerja Perawat, sementara Kepemimpinan Bersama secara signifikan memperkuat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Perawat. Namun, tidak ada bukti yang ditemukan untuk membuktikan	Persamaan : Kompensasi , Kinerja Perbedaan : Kepemimpinan Bersama, Lingkungan Kerja.

	Issue 3A, 2017 pp. 82-95			<p>Prosedur Pengumpulan Data : Kuisisioner yang ditulis dalam bahasa Indonesia telah dibagikan kepada 139 perawat. Sesi wawancara juga dilakukan untuk mendapatkan informasi lebih lanjut</p> <p>Analisis data dilakukan dengan menggunakan model persamaan struktural dengan pendekatan WarpPLS. Untuk analisis variabel moderasi, digunakan pendekatan regresi moderasi dengan menambahkan variabel interaksi antara variabel independen dan variabel moderasi</p>	<p>bahwa lingkungan kerja memperkuat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Perawat. Keunikan penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Bersama memperkuat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Perawat seperti yang ditunjukkan oleh indikator koordinasi yang dipimpin oleh pemimpin.</p>	
17.	▪ <b>Penulis</b> :Subari,	Untuk mengkaji	▪ Kinerja	<b>Hipotesis</b> :	Bahwa semua	Persamaan :

	<p>S., &amp; Riady, H.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Tahun</b> :2015.</li> <li>▪ <b>Judul</b> : Influence of training, competence and motivation on employee performance, moderated by internal communications .</li> <li>▪ <b>Penerbit</b> : <i>American Journal of Business and Management</i>, 4(3), 133-145</li> </ul>	<p>faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dengan menempatkan pelatihan, kompetensi individu, motivasi sebagai prediktor kinerja karyawan dan komunikasi internal sebagai moderator di PDAM di Jawa Timur</p>	<p>karyawan,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ pelatihan,</li> <li>▪ kompetensi individu,</li> <li>▪ motivasi berprestasi,</li> <li>▪ komunikasi internal</li> </ul>	<p>Hipotesis 1: Pelatihan memiliki efek positif pada kinerja  Hipotesis 2: Kompetensi Individu memiliki efek positif pada kinerja  Hipotesis 3: Motivasi memiliki efek positif pada kinerja  Hipotesis 4: Komunikasi Internal memoderasi pengaruh pelatihan terhadap Kinerja  Hipotesis 5: Komunikasi Internal memoderasi pengaruh kompetensi individu pada kinerja  Hipotesis 6: Komunikasi Internal memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja  Hipotesis 7: Pelatihan memiliki efek positif pada kompetensi individu  Hipotesis 8: Pelatihan memiliki efek positif pada motivasi  Hipotesis 9: Motivasi memiliki</p>	<p>hipotesis terkonfirmasi kecuali hipotesis tiga karena motivasi tidak signifikan mempengaruhi kinerja. Ini juga mengarah pada hipotesis enam "pentingnya komunikasi internal memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja" tidak diuji.</p>	<p>Kinerja karyawan, kompetensi individu, motivasi berprestasi. Perbedaan : pelatihan, komunikasi internal</p>
--	--	---	---	--	--	--

				<p>efek positif pada kompetensi</p> <p>Penelitian ex-planatory yang diterapkan ini menggunakan metode hipotetis-deduktif dan model persamaan struktural (SEM) yang didukung oleh analisis LISREL</p> <p>eknik pengambilan sampel yang digunakan adalah random sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang diisi oleh responden untuk variabel pelatihan, kompetensi, motivasi berprestasi, dan komunikasi internal, menggunakan semantic differential dengan rentang skala 1 hingga 7</p>		
18.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Penulis :</b> Rahardja, U., Moein, A., &amp; Lutfiani, N.</li> </ul>	Untuk mempelajari dan memperoleh bukti empiris	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kepemimpinan</li> <li>▪ Kompetensi,</li> <li>▪ Motivasi</li> <li>▪ Kinerja,</li> </ul>	<p><b>Hipotesis :</b></p> <p>(H1) Kepemimpinan berpengaruh kinerja di Raharja College dapat</p>	Bahwa kepemimpinan, kompetensi dan motivasi	Persamaan : Kompetensi, Motivasi, Kinerja

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Tahun</b> : 2018</li> <li>▪ <b>Judul</b> : Leadership, Competency, Working Motivation and Performance of High Private Education Lecturer with Institution Accreditation B: Area Kopertis IV Banten Province.</li> <li>▪ <b>Penerbit</b> : <i>Man India</i>, 97(24), 179-192.</li> </ul>	<p>tentang kepemimpinan, kompetensi, motivasi pada kinerja dengan akreditasi lembaga pendidikan tinggi yang menjadi tujuannya kualitas pendidikan</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Akreditasi</li> </ul>	<p>diterima. (H2) kompetensi mempengaruhi kinerja di Raharja College dapat diterima (H3) motivasi mempengaruhi kinerja di Raharja College adalah dapat diterima.</p> <p>Penelitian ini menggunakan pendekatan eksplanatif-kausalitas dalam menjelaskan hubungan antara kepemimpinan, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja dengan institusi akreditasi. Sumber data adalah primer. Dimensi waktu adalah one shot study. Metode data koleksi adalah survei. Data penelitian berupa data subjek yang menyatakan kepemimpinan, kompetensi dan motivasi untuk berprestasi dengan lembaga</p>	<p>berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja. Penampilan yang bagus memiliki efek positif pada peningkatan hasil akreditasi institusi. Sementara kepemimpinan memiliki efek negatif, kompetensi berpengaruh positif dan motivasi berpengaruh positif terhadap institusi akreditasi. Tindak lanjut penelitian</p>	<p>Perbedaan : Kepemimpinan, , Akreditasi</p>
--	---	---	--	---	---	---

				akreditasi pendidikan tinggi.	dapat ditentukan variabel positif untuk meningkatkan akreditasi lembaga	
19.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Penulis :</b> Brahmasari, H., &amp; Mujanah, H.</li> <li>▪ <b>Tahun :</b>2017.</li> <li>▪ <b>Judul :</b> The effect of individual characteristics, competence and quality of work life on work motivation, intention to leave and employee performance outsourcing</li> </ul>	Untuk menunjukkan dan menganalisis pengaruh karakteristik individu, kompetensi, kualitas kehidupan kerja melawan motivasi, niat untuk cuti dan kinerja karyawan outsourcing	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ karakteristik individu,</li> <li>▪ kompetensi,</li> <li>▪ kualitas kehidupan kerja,</li> <li>▪ motivasi kerja,</li> <li>▪ niat untuk cuti</li> <li>▪ kinerja karyawan</li> </ul>	<p><b>Hipotesis :</b></p> <p>H1. Karakteristik individu berpengaruh terhadap motivasi kerja.</p> <p>H2. Karakteristik individu berpengaruh terhadap kompetensi.</p> <p>H3. Karakteristik individu berpengaruh terhadap niat untuk cuti.</p> <p>H4. Karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p> <p>H5. Kompetensi berpengaruh terhadap motivasi kerja.</p> <p>H6. Kompetensi berpengaruh terhadap niat untuk pergi</p>	Hasil menunjukkan bahwa : 1) Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, 2) Karakteristik individu berpengaruh signifikan pada kompetensi, 3) Karakteristik individu berpengaruh	<p>Persamaan : kompetensi , motivasi kerja , kinerja karyawan</p> <p>Perbedaan : Karakteristik individu , , kualitas kehidupan kerja, niat untuk cuti</p>

	<p>manufacturing company in East Java Province.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Penerbit :</b> <i>Archives of Business Research, 5(5).</i></li> </ul>	<p>perusahaan manufaktur outsourcing di provinsi Jawa Timur</p>		<p>H7. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan  H8. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.  H9. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap niat untuk pergi  H10. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.  H11. Motivasi kerja berpengaruh terhadap niat untuk cuti  H12. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.  H13. Niat untuk cuti tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Metode dari pengolahan data menggunakan SEM (Equational</p>	<p>signifikan terhadap niat untuk cuti,  4) Karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,  5) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja,  6) Kompetensi pengaruh signifikan terhadap niat untuk cuti,  7) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja</p>	
--	---	---	--	--	---	--

				Structure Modeling) dengan AMOS versi 18.	karyawan, 8) Kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, 9) Kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap niat untuk cuti, 10) Kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 11) Motivasi kerja berpengaruh signifikan pada niat untuk cuti,	
--	--	--	--	---	---	--

					12) Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 13) Niat untuk cuti tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan	
20.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Penulis :</b> Rofiaty, R.</li> <li>▪ <b>Tahun :</b> 2017</li> <li>▪ <b>Judul :</b> The Influence of Leadership Competencies, Organizational Culture, Employee Motivation and</li> </ul>	Untuk menguji pengaruh kompetensi kepemimpinan dan budaya organisasi pada motivasi dan kinerja karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kompetensi</li> <li>▪ Kepemimpinan;</li> <li>▪ Budaya organisasi;</li> <li>▪ Motivasi;</li> <li>▪ Kinerja karyawan</li> </ul>	<b>Hipotesis :</b> H1: Kompetensi kepemimpinan yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan H2 : Budaya organisasi yang lebih baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. H3 : Kompetensi kepemimpinan tingkat tinggi dapat meningkatkan motivasi karyawan.	Bahwa tidak ada pengaruh langsung yang signifikan antara kompetensi kepemimpinan dan budaya organisasi pada kinerja karyawan, tetapi ada pengaruh	Persamaan : Kompetensi, Motivasi; Kinerja karyawan Perbedaan : Kepemimpinan; Budaya organisasi;

	<p>Performance (Studies in PDAM Malang, East Java, Indonesia).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Penerbit :</b> <i>Australian Academy of Business and Economics Review</i>, 3(4), 193-199.</li> </ul>			<p>H4 : Budaya organisasi yang lebih baik dapat meningkatkan motivasi karyawan H5 : Motivasi karyawan yang lebih tinggi atau lebih kuat dapat meningkatkan kinerja karyawan.</p> <p>Metode yang digunakan teknik wawancara dan pendekatan purposive sampling, Sebagian kecil perangkat lunak kuadrat digunakan untuk menganalisis data</p>	<p>kompetensi kepemimpinan dan budaya organisasi pada motivasi karyawan, dan juga ada pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kinerja karyawan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki peran mediasi penuh hubungan antara kompetensi kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Itu berarti bahwa</p>	
--	---	--	--	--	--	--

					untuk meningkatkan kinerja karyawan, harus dibangun motivasi yang tinggi untuk meningkatkan kinerja karyawan.	
21.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Penulis</b> : K. Ambar, R. Abdul, Suharto</li> <li>▪ <b>Tahun</b> : 2018</li> <li>▪ <b>Judul</b> : Effect of Employee Placements and Competency on Employee Performance through Motivation in Pt. Bank Capital Indonesia TBK Branch of</li> </ul>	Untuk menganalisis pengaruh penempatan karyawan dan kompetensi pada kinerja melalui motivasi kerja karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Penempatan Karyawan,</li> <li>▪ Kompetensi,</li> <li>▪ Motivasi,</li> <li>▪ Kinerja Karyawan</li> </ul>	<b>Hipotesis</b> : <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Penempatan keryawan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan</li> <li>▪ Penempatan karyawan melalui motivasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan</li> <li>▪ Kompetensi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan</li> <li>▪ Kompetensi melalui motivasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan</li> </ul>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh langsung penempatan karyawan pada kinerja karyawan yaitu sebesar 0,398, sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung penempatan karyawan pada kinerja karyawan	Persamaan : Kompetensi, Motivasi, Kinerja Karyawan Perbedaan : Penempatan Karyawan,

	<p>Kuningan Tower Jakarta.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Penerbit :</b> Scholars Journal of Economics, Business and Management (SJEEM) e- ISSN 2348-5302 p-ISSN 2348- 8875</li> </ul>			<p>Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan simple random</p> <p>Teknik pengumpulan data</p> <p>Kebutuhan data penelitian menggunakan data primer dan data sekunder</p> <p>Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dan jalur analisis</p>	<p>melalui motivasi 0,956. Nilai pengaruh langsung lebih kecil dari nilai pengaruh tidak langsung yang diberikan artinya variabel motivasi karyawan mampu memediasi karyawan penempatan pada kinerja karyawan. Besarnya pengaruh langsung variabel kompetensi pada kinerja karyawan adalah 0,269, sedangkan besarnya pengaruh tidak</p>	
--	---	--	--	---	---	--

					langsung kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi itu sama dengan 0,665. Nilai pengaruh langsung lebih kecil dari nilai tidak langsung pengaruh yang memberi makna bahwa variabel motivasi mampu memediasi kompetensi terhadap kinerja karyawan	
22.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Penerbit :</b> Beltrán-Martín, I., &amp; Bou-Llusar, J. C.</li> <li>▪ <b>Tahun :</b>2018.</li> </ul>	Untuk menganalisis kontribusi kemampuan, motivasi, dan	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kemampuan karyawan</li> <li>▪ Kinerja Karyawan</li> <li>▪ Motivasi</li> </ul>	<b>Hipotesis :</b> Hipotesis 1a : Kemampuan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hipotesis 1b : Motivasi	Variabel tingkat karyawan, yang semuanya signifikan secara statistik.	Persamaan : Kinerja Karyawan Motivasi Karyawan

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Judul :</b> Examining the intermediate role of employee abilities, motivation and opportunities to participate in the relationship between HR bundles and employee performance.</li> <li>▪ <b>Penerbit :</b> BRQ Business Research Quarterly, 21(2), 99-110. scientdirect</li> </ul>	<p>kesempatan karyawan (karyawan AMO) untuk berpartisipasi dalam hubungan antara SDM dan kinerja karyawan</p>	<p>Karyawan</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kesempatan karyawan</li> <li>▪ SDM</li> </ul>	<p>karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hipotesis 1c : kesempatan karyawan untuk berpartisipasi memiliki efek positif pada kinerja karyawan. Hipotesis 2a : HR peningkatan keterampilan memiliki efek positif pada kemampuan karyawan. Hipotesis 2b : HR peningkatan keterampilan memiliki efek positif pada motivasi karyawan. Hipotesis 2c : HR peningkatan keterampilan memiliki efek positif pada kesempatan karyawan untuk berpartisipasi. Hipotesis 3a : HR peningkatan motivasi memiliki efek positif pada motivasi karyawan. Hipotesis 3b : HR peningkatan motivasi memiliki efek positif pada kesempatan karyawan</p>	<p>Kemampuan karyawan, motivasi, dan kesempatan untuk berpartisipasi, masing-masing. menunjukkan bahwa untuk menguji pengaruh SDM dalam menjelaskan variasi komponen kinerja karyawan di seluruh perusahaan.</p> <p>Bahwa kemampuan karyawan (motivasi karyawan , dan kesempatan karyawan untuk</p>	<p>Perbedaan : Kemampuan karyawan, kesempatan karyawan, SDM</p>
--	--	---	--	---	---	---

				<p>untuk berpartisipasi.</p> <p>Hipotesis 4a : HR peningkatan-kesempatan memiliki efek positif pada kesempatan karyawan untuk berpartisipasi.</p> <p>Hipotesis 4b : HR peningkatan kesempatan memiliki efek positif pada kemampuan karyawan.</p> <p>Hipotesis 4c : HR peningkatan kesempatan memiliki efek positif pada motivasi karyawan.</p> <p>Hipotesis 5 : HR peningkatan keterampilan secara positif memoderasi pengaruh bundel SDM peningkatan motivasi pada AMO karyawan.</p> <p>Hipotesis 6 : HR peningkatan keterampilan secara positif memoderasi pengaruh bundel HR peningkatan kesempatan pada AMO karyawan.</p> <p>Hipotesis 7 : HR yang</p>	<p>tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan. Hasil ini membantah Hipotesis 1.</p> <p>peningkatan keterampilan SDM secara positif terkait dengan kemampuan karyawan, dengan motivasi karyawan, yang memberikan dukungan untuk Hipotesis 2a dan 2b. Mengenai pengaruh HR</p>	
--	--	--	--	--	--	--

				<p>meningkatkan motivasi secara positif memoderasi pengaruh bundel HR yang meningkatkan kesempatan pada AMO karyawan.</p> <p>Metode Sampel dan prosedur pengumpulan data Kerja lapangan untuk penelitian ini dilakukan pada sampel perusahaan layanan Spanyol dan industri yang dipilih dari database SABI (Sistema de Análisis de Balances Ibéricos) (Bureau van Dijk, 2013), yang mencakup informasi keuangan tahunan dan umum tentang perusahaan Portugis dan Spanyol. Menggunakan kuesioner. Data untuk penelitian kami berasal dari tiga sumber berbeda yang diperoleh dalam dua periode waktu yang berbeda</p>	<p>peningkatan motivasi pada AMO karyawan, koefisien regresi secara statistik tidak signifikan untuk motivasi karyawan atau peluang untuk berpartisipasi; Hipotesis 3a dan 3b ditolak. HR memiliki efek signifikan pada tiga variabel AMO karyawan, untuk peluang karyawan untuk berpartisipasi, kemampuan, dan motivasi, masing-masing; hasil ini mendukung</p>	
--	--	--	--	--	--	--

				<p>Pengukuran :          Ukuran variabel didasarkan pada skala yang diterbitkan sebelumnya. Melakukan analisis faktor eksplorasi (EFA) dan analisis faktor konfirmatori (CFA) untuk menilai keandalan dan validitas skala.</p>	<p>Hipotesis 4a-4c.           menunjukkan efek tidak langsung dari peningkatan ketrampilan, peningkatan motivasi, dan peningkatan SDM pada kinerja karyawan. Tak satu pun dari koefisien regresi yang signifikan secara statistik, hasil yang menyangkal efek mediator karyawan AMO dalam hubungan kinerja SDM-karyawan.</p>	
23.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Penulis</b></li> </ul>	Untuk menguji	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kompetensi</li> </ul>	<b>Hipotesis :</b>	Tiga kompetensi	Persamaan :

	<p>:Hennekam, S.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Tahun</b> : 2016</li> <li>▪ <b>Judul</b> : Competencies of older workers and its influence on career success and job satisfaction..</li> <li>▪ <b>Penerbit</b> : Employee Relations , Emerald Group Publishing Limited Vol. 38 No. 2, pp. 130-146. <a href="https://doi.org/10.1108/ER-05-2014-0054">https://doi.org/10.1108/ER-05-2014-0054</a> . ISSN: 0142-5455. Publication date:</li> </ul>	<p>pengaruh motivasi kompetensi, integritas dan keterampilan sosial pada keberhasilan karir intrinsik dan ekstrinsik.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ kesuksesan karir</li> <li>▪ motivasi</li> <li>▪ kepuasan kerja</li> <li>▪ integritas</li> </ul>	<p>Hipotesis 1a: Kompetensi memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja pekerja yang lebih tua. Hipotesis 1b: Kompetensi memiliki hubungan positif dengan keberhasilan karier ekstrinsik yang lebih tua pekerja Hipotesis 2a: Integritas memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja pekerja yang lebih tua. Hipotesis 2b: Integritas tidak terkait dengan keberhasilan karier ekstrinsik pekerja yang lebih tua. Hipotesis 3a: Motivasi memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja pekerja yang lebih tua. Hipotesis 3b: Motivasi memiliki hubungan positif dengan</p>	<p>memiliki hubungan positif dengan kesuksesan karir intrinsik (kepuasan kerja). Motivasi dan Kompetensi juga berhubungan positif dengan kesuksesan karier ekstrinsik, sementara integritas tidak terkait.</p> <p>Orisinalitas / nilai Pengaruh kompetensi pada kesuksesan karier pekerja yang lebih tua hanya mendapat sedikit</p>	<p>Kompetensi, motivasi Perbedaan : kesuksesan karir kepuasan kerja integritas</p>
--	---	---	--	--	---	--

	8 February 2016			<p>kesuksesan karier ekstrinsik yang lebih tua pekerja.</p> <p>Desain / metodologi / pendekatan</p> <p>Prosedur</p> <p>Survei online yang mengukur keberhasilan karier ekstrinsik dan intrinsik serta kompetensi sosial</p> <p>keterampilan, integritas, dan motivasi dibangun</p> <p>Instrumen :</p> <p>Semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala yang sebelumnya divalidasi</p> <p>Secara total, 1.112 individu berusia 45 atau lebih yang terdaftar di sebuah agen pekerjaan yang mengkhususkan diri pada karyawan yang lebih tua di Belanda mengisi survei.</p>	perhatian dari para peneliti.	
--	-----------------	--	--	--	-------------------------------	--

				Hasilnya dianalisis menggunakan regresi berganda		
24.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Penulis</b> : Law, C. C.</li> <li>▪ <b>Tahun</b> : 2016.</li> <li>▪ <b>Judul</b> : Using bonus and awards for motivating project employees.</li> <li>▪ <b>Penerbit</b> : Human Resource Management International Digest. Vol. 24 No. 7, pp. 4-7. <a href="https://doi.org/10.1108/HRMID-05-2016-0073">https://doi.org/10.1108/HRMID-05-2016-0073</a>, Emerald Group Publishing</li> </ul>	Untuk membahas penggunaan bonus yang tepat dan penghargaan dalam merekrut dan memotivasi karyawan proyek	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Motivasi,</li> <li>▪ Bonus,</li> <li>▪ Penghargaan,</li> <li>▪ Faktor ekstrinsik,</li> <li>▪ Faktor instrinsik</li> </ul>	Desain / metodologi / pendekatan : Diskusi konseptual praktik manajemen sumber daya manusia (SDM), didukung oleh pengalaman profesional dan pengamatan penulis dalam pengaturan proyek kehidupan nyata.	Bonus dan penghargaan tidak hanya memberikan imbalan finansial ekstrinsik tetapi juga memberikan umpan balik positif kepada penerima. Manfaat finansial ekstrinsik (seperti bonus masuk, dan bonus retensi) dapat meningkatkan paket kompensasi total dan secara positif memengaruhi keputusan terkait	Persamaan : Motivasi, Perbedaan : Bonus, Penghargaan, Faktor ekstrinsik, Faktor instrinsik

	Limited				<p>pekerjaan karyawan setidaknya untuk jangka pendek. Dia dapat menerima tawaran pekerjaan atau memilih untuk tetap di proyek lebih lama sampai penyelesaian tonggak penting karena bonus. Namun, pengakuan positif terhadap kinerja karyawan (melalui penggunaan penghargaan spot, penghargaan liburan, atau sertifikat</p>	
--	---------	--	--	--	--	--

					<p>penghargaan non-finansial) juga merupakan sarana yang berguna untuk memotivasi karyawan. Selain itu, manajer pada tugas internasional perlu memperhatikan praktik khusus untuk negara tuan rumah.</p> <p>Implikasi praktis Praktik yang dibahas dalam makalah ini didasarkan pada pengalaman dan pengamatan di kehidupan nyata.</p>	
--	--	--	--	--	--	--

					<p>Ketika mereka digunakan dengan benar dalam hubungannya dengan pengaturan HRM lainnya, bonus dan penghargaan dapat digunakan untuk mengurangi dan menunda pergantian karyawan, dan untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja pekerjaan mereka.</p> <p>Orisinalitas / nilai Makalah ini tidak hanya mengacu pada teori dan</p>	
--	--	--	--	--	--	--

					informasi dari HRM dan literatur manajemen proyek tetapi juga menarik dari pengalaman manajemen penulis sendiri. Dengan demikian, relevansi dan validitas konsep dan praktik yang diusulkan telah terbukti dalam pengaturan fungsional dan manajemen proyek yang sebenarnya	
25.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Penulis</b> : Tahir, R., Rudiyanto, A. P., Amiruddin, D.,</li> </ul>	untuk mengungkapkan karyawan kompetensi dan	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kompetensi karyawan,</li> <li>▪ strategi kompensasi,</li> </ul>	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei eksplanatori. Metode jenis penelitian yang digunakan	Hasil penelitian menunjukkan karyawan yang Kompetensi baik,	Persamaan : Kompetensi karyawan, strategi

	<p>&amp; Rosita, T.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Tahun</b> : 2019.</li> <li>▪ <b>Judul</b> : Employee Competencies and Compensation Strategies as Company's Strategic Effort to Escalate Employee Performance.</li> <li>▪ <b>Penerbit</b> : Int. J. Recent Technol. Eng, 8(3), 7200-7208</li> </ul>	<p>kompensasi yang diterima oleh karyawan, serta implikasinya terhadap kinerja karyawan</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ kinerja karyawan,</li> <li>▪ skor rata-rata tertimbang,</li> <li>▪ analisis jalur</li> </ul>	<p>adalah penelitian verifikatif dan eksplanatori yang menguji dan menjelaskan kinerja karyawan sebagai akibat dari perubahan faktor kompetensi dan kompensasi; lalu menguji model empiris. Penelitian ini menggunakan data dari persepsi Pemasaran Manajer selama periode 2016 hingga 2018. Penelitian ini dianalisis secara deskriptif dan verifikatif melalui metode survey dari 329 manajer pemasaran di perusahaan ritel di Indonesia. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan komunikasi tidak langsung, melalui instrumen dalam bentuk kuesioner. Data dianalisis dengan skor rata-rata tertimbang (WMS) dan Struktural Equation Modeling (SEM).</p>	<p>tetapi tidak optimal, ditunjukkan oleh indicator kebutuhan karyawan untuk perusahaan dan karyawan skala prioritas dalam pekerjaan masih lemah. Selanjutnya, strategi kompensasi relatif baik, ditunjukkan oleh indicator gaji / upah, insentif dan fasilitas koperasi yang masih lemah. Di sisi lain, kompetensi dan kompensasi</p>	<p>kompensasi, kinerja karyawan.</p>
--	--	---	---	--	--	--------------------------------------

					strategi secara parsial dan simultan memiliki positif dan dampak signifikan bagi kinerja karyawan yang membutuhkan penanganan serius	
--	--	--	--	--	--	--