

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam organisasi di perlukan sumber daya manusia (SDM) yang mumpuni, dengan adanya SDM yang mumpuni otomatis akan mendorong terciptanya kinerja yang baik dan optimal bagi organisasi. Termasuk di Pusat Pengembangan Dan Pelatihan Rehabilitasi Bersumberdaya Masyarakat (PPRBM) Prof. Dr. Soeharso Yayasan Pembinaan Anank Cacat (YPAC) Nasional dengan adanya kinerja yang baik dari para pegawainya tentu tujuan organisasi akan mudah tercapai.

Komponen utama dalam suatu organisasi adalah SDM, dimana peran SDM menjadi pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi begitu juga di PPRBM Prof. Dr. Soeharso YPAC Nasional. Dengan latar belakang pegawai yang heterogen di PPRBM Prof. Dr. Soeharso YPAC Nasional Surakarta dalam menerapkan pikiran, perasaan, keinginan, dan dengan berbagai latar belakang usia, jenis kelamin dan pendidikan yang heterogen sehingga tidak seperti mesin, yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai dan diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan di PPRBM Prof. Dr. Soeharso YPAC Nasional.

Penelitian ini di lakukan di PPRBM Prof. Dr. Soeharso YPAC Nasional Surakarta. PPRBM Prof. Dr. Soeharso YPAC Nasional Surakarta,

adalah sebuah Organisasi Non Pemerintah (LSM) yang terintegrasi dari Masyarakat Indonesia untuk Perawatan Anak Cacat (YPAC), LSM yang bekerja di bidang rehabilitasi anak-anak cacat. Rehabilitasi Berbasis Masyarakat - Pusat Pengembangan dan Pelatihan yang beralamat di Jl. LU Adi Sucipto, Km.7, Colomadu, Surakarta adalah sebuah organisasi otonomi, badan khusus yang bekerja di lapangan berbasis masyarakat (*CBR*). Tujuannya adalah pemberdayaan masyarakat secara umum dan penyandang cacat khususnya. Sebagai pusat pemberdayaan masyarakat dan pemberdayaan penyandang cacat, di mana PPRBM Prof Dr. Soeharso YPAC Nasional Surakarta membuat sebuah program baru setiap tahun untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat, terutama para penyandang cacat.

Dalam observasi di PPRBM Prof. Dr Soeharso YPAC Nasional Surakarta banyak perilaku keragaman pegawai dalam bekerja dan kinerja, ada yang berkinerja sangat baik, sedang dan kurang baik. Hal tersebut di pengaruhi oleh perilaku umum yang melekat pada individu pegawai, misalnya perilaku pegawai yang memiliki motivasi kerja yang memadai, kurang memadai, begitu pula perilaku yang mendorong kompetensi, serta perilaku yang berhubungan dengan kompensasi, inilah keragaman perilaku secara umum dalam sebuah organisasi dan khususnya di PPRBM Prof. Dr. Soeharso Surakarta YPAC Nasional.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan

tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika, (Afandi, 2018:83). *Performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, (Mangkuprawira, 2009:220). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan, (Rivai & Mulyadi, 2012:309).

Kepuasan kerja merupakan sikap secara umum dan tingkat perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya, (S. P. Robbins, 2003). Realitanya banyak dijumpai pegawai yang kurang memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya, ketidakpuasan dalam bekerja merupakan persoalan yang harus ditangani secara serius oleh perusahaan. Tiffin dalam As'ad, (2004) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari pegawai terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama pegawai. Hal ini sangat penting karena pegawai yang tidak mendapat kepuasan dalam bekerja akan terdorong untuk bekerja seenaknya, unjuk kerja seadanya, datang terlambat, mangkir/bolos kerja, tidak mencintai pekerjaannya, dan bahkan mungkin tidak bisa bertahan ditempat kerjanya. Jika tingkat kepuasan kerja pegawai atau pegawai itu rendah, maka akan mengakibatkan ketidaklancaran organisasi dikarenakan

tingginya tingkat keterlambatan dan kemangkiran serta tingginya tingkat keluar masuk pegawai, (Tuhumena & HAB, 2004).

Kepuasan kerja merupakan hal penting bagi pegawai, karena pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan cenderung mempromosikan PPRBM Prof. Dr. Soeharso YPAC Nasional sebagai tempat yang baik dan menyenangkan untuk bekerja. Selanjutnya peningkatan reputasi PPRBM Prof. Dr. Soeharso YPAC Nasional tersebut akan menarik para pelamar kerja baru kepada PPRBM Prof. Dr. Soeharso YPAC Nasional. Kepuasan kerja juga meningkatkan produktivitas kelompok atau organisasi melalui peningkatan kerja sama tim dan komunikasi. Tingkah laku yang telah memberikan kepuasan terhadap suatu kebutuhan cenderung untuk diulang kembali, sehingga menjadi lebih kuat dan lebih mantap. Kepuasan Kerja adalah hasil dari persepsi pegawai mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting, (Fred, 2006: 243) kepuasan kerja yang baik diantara para pegawai PPRBM Prof. Dr. Soeharso YPAC Nasional akan berpengaruh penting dalam upaya membangun kinerja pegawai, pada gilirannya akan mampu digunakan untuk mendorong upaya pencapaian visi, misi dan tujuan PPRBM Prof. Dr. Soeharso YPAC Nasional.

Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, sehingga kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis dan

motivasi, (M. Robbins et al., 2008:206). Hughes et al., (2012) menegaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain.

Banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu instansi. Upaya meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuannya maka kajian ini sangat menarik. Penting kiranya untuk meneliti pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dalam sebuah organisasi mengingat peran pentingnya pegawai tersebut bagi tercapainya tujuan-tujuan organisasi. Berdasarkan dari fenomena, teori dan riset gap dan uraian di atas, faktor kepuasan kerja itulah yang diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, oleh karena itu perlu pembuktian secara ilmiah dan kajian secara mendalam mengenai hal tersebut.

Kinerja mempunyai beberapa faktor yang dapat mempengaruhi, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Motivasi yang diberikan kepada pegawai di harapkan mampu mendorong seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh organisasi. Daya dorongan tersebut adalah motivasi. (Sirait et al., 2017) menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap suatu organisasi, seperti yang telah diungkapkan oleh (Malayu, SP, 2011) bahwa motivasi dapat meningkatkan produktivitas, kedisiplinan, dan dapat mempertinggi rasa

tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya. Pada proses ini motivasi memiliki peran yang besar dalam proses pemberian dorongan kepada pegawai agar pegawai dapat bekerja sesuai dengan tujuan organisasinya. Motivasi menjadi salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

Kegagalan pegawai dalam melaksanakan tugas tidak sepenuhnya berasal dari diri pegawai tersebut tetapi bisa juga dari organisasi yang tidak berhasil dalam memberikan motivasi yang mampu membangkitkan semangat pegawai dalam bekerja. Keberhasilan kerja pegawai tidak lepas dari motivasi pegawai yang bersangkutan. Oleh karena itu pada dasarnya Motivasi merupakan faktor yang sangat menentukan keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan organisasi kepadanya.

Pegawai di PPRBM Prof. Dr. Soeharso YPAC Nasional diharapkan mempunyai motivasi yang kuat di dalam melaksanakan tugasnya (kinerja), hal ini terutama untuk mewujudkan tujuan instansi. Tingginya tantangan pekerjaan di PPRBM Prof. Dr. Soeharso YPAC Nasional terkait langsung dengan sikap mental mereka dalam bekerja, baik secara langsung ataupun tidak menimbulkan rasa kepuasan kerja sebagai pegawai PPRBM Prof. Dr. Soeharso YPAC Nasional, maka peran pimpinan PPRBM Prof. Dr. Soeharso YPAC Nasional sangat penting untuk membangkitkan motivasi para Pegawai PPRBM Prof. Dr. Soeharso YPAC Nasional dalam melaksanakan tugas pokok fungsinya, motivasi perlu dijaga agar mampu mewujudkan kepuasan kerja dan pada gilirannya mampu membangun kinerja

pegawai PPRBM Prof. Dr. Soeharso YPAC Nasional. Motivasi adalah sebagai pemberi daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan, (Hasibuan, 2007) Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku dalam pelaksanaan tugas di lingkungan pekerjaannya. Heryanto, (2019), Hasibuan, (2007), Murti & Srimulyani, (2013) menyatakan dalam hasil penelitiannya motivasi berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja, Sedangkan hasil penelitian yang relevan dilakukan Ikhsan et al., (2019) menyatakan dalam hasil penelitiannya Motivasi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai tujuan organisasi harus memperhatikan kinerja. Atas dasar fenomena, landasan teori yang dikemukakan oleh para ahli serta gap hasil penelitian terdahulu maka akan diuji peran Motivasi pengaruhnya terhadap kepuasan dan kinerja pegawai PPRBM Prof. Dr. Soeharso YPAC Nasional.

Selain dari faktor motivasi, faktor lain yang lain dalam mempengaruhi kinerja adalah kompetensi. Seorang pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Hal ini terjadi karena dengan kompetensi yang dimiliki pegawai bersangkutan semakin mampu untuk

melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh sumber daya yang ada didalam organisasi tersebut, baik sumber daya manusia maupun finansial. Sumber daya manusia sangat memiliki peran yang penting guna mencapai sasaran organisasi. Untuk itu dibutuhkan sumber daya yang memadai dalam organisasi.

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi organisasi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi.

Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Sehingga kompetensi kerja pegawai merupakan suatu proses kerja yang memberikan pemahaman dan kemampuan kepada pegawai dalam melakukan aktivitasnya, sehingga apa yang diharapkan oleh organisasi dapat tercapai dengan baik

guna meningkatkan kinerja. Penilaian terhadap pencapaian kompetensi perlu dilakukan secara objektif, berdasarkan kinerja para pegawai yang ada didalam organisasi, dengan bukti penguasaan mereka terhadap pengetahuan, ketrampilan, nilai dan sikap sebagai hasil belajar. Peningkatan kemampuan merupakan strategi yang diarahkan untuk meningkatkan efisiensi, efektif dan sikap tanggap dalam rangka peningkatan kinerja organisasi.

Strategi sumber daya manusia juga menyangkut masalah kompetensi dalam kemampuan teknis, konseptual, dan hubungan manusia. Pengelolaan kompetensi tenaga kerja meliputi beberapa kompetensi seperti: kompetensi berbasis input, kompetensi transformasional, kompetensi output. Pengaruh kompetensi pada kinerja dapat dilihat dari tingkat kompetensinya yang mempunyai implikasi praktis dalam perencanaan sumber daya manusia, hal ini dapat dilihat dari gambaran bahwa kompetensi pengetahuan dan keahlian cenderung lebih nyata dan relatif lebih ada dipermukaan salah satu karakteristik yang dimiliki pegawai. Kompetensi pegawai adalah salah satu perilaku penting bagi setiap anggota organisasi. Pegawai PPRBM Prof. Dr. Soeharso YPAC Nasional dalam menyelesaikan suatu pekerjaan banyak dipengaruhi oleh kemampuannya dalam bidang pekerjaan tersebut. Oleh karena itu agar pekerjaan pegawai PPRBM Prof. Dr. Soeharso YPAC Nasional dapat diselesaikan dengan baik harus dikerjakan oleh pegawai yang memiliki kompetensi di bidang pekerjaan tersebut.

Kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh pegawai PPRBM Prof. Dr. Soeharso YPAC Nasional yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Dapat disimpulkan manakala pegawai PPRBM Prof. Dr. Soeharso YPAC Nasional memiliki kompetensi dalam pekerjaannya akan berpengaruh penting dalam membangun perilaku kepuasan dalam bekerja dan pada gilirannya akan berdampak pada kinerjanya. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut, (Wibowo & Phil, 2007:112).

Kompetensi berorientasi pekerjaan adalah kemampuan, perilaku atau ketrampilan yang telah diperlihatkan untuk menimbulkan atau memprediksi kinerja unggul dalam pekerjaan tertentu, (Rampesad, 2006:118) Apabila seorang pegawai memiliki tingkat kompetensi yang tinggi secara beriringan kepuasan terhadap pekerjaannya akan timbul. Gijoh, (2013) menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa kompetensi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Rudlia, (2016) menyatakan bahwa Kompetensi memberikan pengaruh yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kompetensi adalah sesuatu yang menyebabkan atau memprediksi perilaku dan kinerja. Kompetensi sebenarnya memprediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Budhiningtias Winanti, (2011) menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan dari kompetensi terhadap kinerja, sedangkan hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Sari, (2013) dalam hasil penelitiannya menyatakan kompetensi mempunyai pengaruh yang tidak signifikan dan positif terhadap kinerja. Atas dasar fenomena, landasan teori yang dikemukakan oleh para ahli serta gap hasil penelitian terdahulu maka akan diuji peran Kompetensi pengaruhnya terhadap kepuasan dan kinerja pegawai PPRBM Prof. Dr. Soeharso YPAC Nasional.

Setiap organisasi bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi tidak kalah penting pegawai mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan pegawai tidak ada artinya bagi PPRBM Prof. Dr. Soeharso YPAC Nasional jika mereka tidak mau bekerja giat. Tujuan pengelolaan sistem kompensasi didalam PPRBM Prof. Dr. Soeharso YPAC Nasional adalah untuk menarik dan mempertahankan sumber daya manusia karena PPRBM Prof. Dr. Soeharso YPAC Nasional memerlukannya untuk mencapai sasaran-sasarannya.

Selain faktor kompetensi, perusahaan juga harus memperhatikan pemberian kompensasi bagi para pegawainya. Kompensasi merupakan faktor yang juga penting bagi pegawai sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara para pegawai itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Kompensasi adalah penghasilan yang diberikan. Kompensasi juga merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

PPRBM Prof. Dr. Soeharso YPAC Nasional dapat berkembang luas dengan segala kegiatan – kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan menggunakan sumber daya manusia yang telah tersedia, tetapi untuk mencapai tujuan tersebut, tidak cukup hanya dengan jalan memperoleh pegawai yang dianggap paling kompeten, akan tetapi tidak kalah pentingnya dengan secara terus menerus pimpinan memberikan kepuasan kerja kepada pegawai PPRBM Prof. Dr. Soeharso YPAC Nasional agar lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugasnya di PPRBM Prof. Dr. Soeharso YPAC Nasional dan pada gilirannya akan membangun perilaku pegawai dalam bekerja atau kinerja pegawai PPRBM Prof. Dr. Soeharso YPAC Nasional.

Kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan

kepegawaian mereka dengan organisasi, (Simamora, 2004:442) Kompensasi pegawai adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada pegawai dan timbul dari dipekerjakannya pegawai itu, (Dessler, 2006:87). Kompensasi menunjukkan pada semua hal baik berwujud pada balas jasa berupa finansial maupun non finansial yang diberikan kepada pegawai. Jika kompensasi yang diterima pegawai adalah baik dan tepat, maka pegawai akan merasa puas. Begitu pula sebaliknya jika kompensasi yang diterima oleh pegawai kurang atau tidak tepat maka pegawai akan merasa tidak puas dalam bekerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nurchayani & Adnyani, 2016) dalam hasil penelitiannya menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, sedangkan hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh (Pioh & Tawas, 2016) menyatakan dalam hasil penelitiannya kompensasi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Leonardo, 2015) dalam hasil penelitiannya didapatkan bahwa kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Afnita et al.,(2014) dalam hasil penelitiannya bahwa kompensasi terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Atas dasar fenomena, landasan teori yang dikemukakan oleh para ahli serta gap hasil penelitian terdahulu maka

akan diuji peran kompensasi pengaruhnya terhadap kepuasan dan kinerja pegawai PPRBM Prof. Dr. Soeharso YPAC Nasional.

Dari urain di atas dapat disampaikan betapa pentingnya kinerja pegawai PPRBM Prof. Dr. Soeharso YPAC Nasional, dalam mendukung pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi. Berdasar latar belakang pendapat para ahli, fenomena dan riset gap yang ada tersebut mendasari peneliti untuk melakukan kajian penelitian “PERAN MOTIVASI, KOMPETENSI, DAN KOMPENSASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PPRBM Prof. Dr. SOEHARSO YPAC NASIONAL DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”.

B. Perumusan Masalah Penelitian

1. Apakah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PPRBM Prof. Dr. Soeharso YPAC Nasional ?
2. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PPRBM Prof. Dr. Soeharso YPAC Nasional ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PPRBM Prof. Dr. Soeharso YPAC Nasional ?
4. Apakah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai PPRBM Prof. Dr. Soeharso YPAC Nasional ?
5. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai PPRBM Prof. Dr. Soeharso YPAC Nasional ?

6. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai PPRBM Prof. Dr. Soeharso YPAC Nasional ?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai PPRBM Prof. Dr. Soeharso YPAC Nasional ?

C. Pembatasan Masalah Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut diatas, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Dalam penelitian ini dibatasi pada Motivasi, kompetensi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja karena faktor-faktor tersebut terkait pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Adapun pegawai dimaksud adalah seluruh pegawai yang bekerja di PPRBM Prof. Dr. Soeharso YPAC Nasional.

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris dan menganalisis:

- a. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai PPRBM Prof. Dr. Soeharso YPAC Nasional.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai PPRBM Prof. Dr. Soeharso YPAC Nasional.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai PPRBM Prof. Dr. Soeharso YPAC Nasional.

- d. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja pegawai PPRBM Prof. Dr. Soeharso YPAC Nasional.
- e. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap peningkatan kinerja pegawai PPRBM Prof. Dr. Soeharso YPAC Nasional.
- f. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap peningkatan kinerja pegawai PPRBM Prof. Dr. Soeharso YPAC Nasional.
- g. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai PPRBM Prof. Dr. Soeharso YPAC Nasional.

2. Kegunaan Penelitian

Adapun penelitian ini diharapkan mampu memberikan kegunaan maupun manfaat sebagai berikut

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan dapat memberikan manfaat sebagai tambahan literatur tentang peran motivasi, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai, Pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta sebagai referensi agenda penelitian mendatang bagi pihak-pihak lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut.

b. Manfaat Praktis

- 1) Membantu institusi membuat keputusan dalam rangka memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah yang ada pada objek yang diteliti.
- 2) Membantu perusahaan membuat kebijakan berupa pokok-pokok pikiran dalam rangka meningkatkan kinerja Pegawai PPRBM Prof. Dr. Soeharso YPAC Nasional Surakarta.