

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PENINGKATAN  
MOTIVASI DAN KINERJA PEGAWAI  
DI LABORATORIUM X  
SURAKARTA**

**Disusun untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Gelar Sarjana Terapan  
Kesehatan**

**SKRIPSI**



**Oleh :**

**Kintan Anggittiya Budhi**

**N15221120**

**PROGRAM STUDI D4 ANALIS KESEHATAN  
FAKULTAS ILMU KESEHATAN  
UNIVERSITAS SETIA BUDI  
SURAKARTA**

**2023**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

Skripsi :

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PENINGKATAN  
MOTIVASI DAN KINERJA PEGAWAI  
DI LABORATORIUM X  
SURAKARTA**

**Oleh :  
Kintan Anggittiya Budhi  
N15221120**

Surakarta, 7 September 2023

Menyetujui untuk Ujian Sidang Skripsi

Pembimbing Utama



dr. RM Narindro Karsanto, MM  
NIS. 01201710161231

Pembimbing Pendamping



Nang Among Budiadi, SE, M.Si  
NIS. 01200504011109

## LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi :

### PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PENINGKATAN MOTIVASI DAN KINERJA PEGAWAI DI LABORATORIUM X SURAKARTA

Oleh :

**Kintan Anggittiya Budhi**

**N15221120**


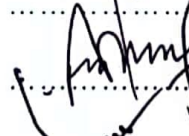


Telah dipertahankan di depan Tim Penguji  
pada tanggal 07 September 2023

Menyetujui,

1. Penguji I : Emma Ismawatie S.S.T., M.Kes
2. Penguji II : Drs. Edy Prasetya, M.Si
3. Penguji III : Nang Among Budiadi, SE. M.Si
4. Penguji IV : dr. RM. Narindro Karsanto, MM

Tanda Tangan

Tanggal

	14/9 2023
	14/9 2023
	20/9 2023
	20/9 -23

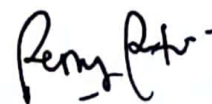
Mengetahui,

Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan  
Universitas Setia Budi



Prof. dr. Marsetyawan HNE S., M.Sc., Ph.D.  
NIS. 0201112162151

Ketua Program Studi  
D4 Analis Kesehatan



Reny Pratiwi, Ph.D.  
NIS. 01201206162161

## PERNYATAAN KEASLIAN

Saya menyatakan bahwa penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Peningkatan Motivasi dan Kinerja Pegawai di Laboratorium X Surakarta”** adalah benar hasil karya saya sendiri dan tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang tertulis dalam naskah ini disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila penelitian ini merupakan jiplakan dari penelitian atau karya ilmiah atau skripsi orang lain maka saya siap menerima sanksi baik secara akademis maupun hukum.

Surakarta, 07 September 2023



Kintan Anggittiya Budhi

NIM. N15221120

## KATA PENGANTAR

Puji syukur dipanjatkan kehadiran Allah SWT yang dengan rahmatNya penulis mampu menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Peningkatan Motivasi dan Kinerja Pegawai di Laboratorium X Surakarta”**. Skripsi ini dibuat untuk melengkapi tugas serta memenuhi syarat guna mencapai gelar Sarjana Terapan Analisis Kesehatan Universitas Setia Budi Surakarta. Dalam penyusunannya, penulis telah banyak mendapatkan bantuan serta bimbingan dari berbagai pihak. Dan dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan rasa terima kasih yang tidak terhingga kepada:

1. Dr. Ir. Djoni Tarigan, MBA, selaku Rektor Universitas Setia Budi, Surakarta.
2. Prof. dr. Marsetyawan HNE Soesatyo, M.Sc., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Setia Budi, Surakarta.
3. Dr. Dian Kresnadipayana. S.Si., M.Si., selaku ketua Program Studi D4 Analisis Kesehatan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Setia Budi, Surakarta.
4. dr. RM Narindro Karsanto, MM dan Nang Among Budiadi, SE., M.Si., selaku pembimbing, sehingga penulis dapat menyusun skripsi ini hingga selesai dengan baik.
5. Bapak Ibu Dosen di Universitas Setia Budi Surakarta yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis.
6. Keluarga tercinta yang dengan restu, izin, pengertian dan bantuan yang sangat besar sehingga penulis sampai pada titik ini.
7. Angkatan 2022 D4 Analisis Kesehatan untuk semua kerjasamanya.

8. Semua pihak yang telah banyak membantu dan tidak dapat disebutkan satu persatu.

Meskipun telah diupayakan secara maksimal, tentu saja banyak kekurangan dalam skripsi ini, maka kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan dari pembaca. Akhirnya, semoga skripsi ini dapat turut memberikan sumbangsih bagi perkembangan ilmu Analis Kesehatan.

Surakarta, 07 September 2023

Kintan Anggittiya Budhi

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN .....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI .....	vii
DAFTAR GAMBAR .....	ix
DAFTAR TABEL .....	x
DAFTAR LAMPIRAN .....	xi
DAFTAR SINGKATAN.....	xii
DAFTAR ISTILAH .....	xiii
INTISARI.....	xiv
ABSTRACT .....	xv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Perumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Manfaat Penelitian .....	5
E. Penelitian Terdahulu .....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Landasan Teori.....	9
1. Motivasi .....	9
2. Kinerja.....	12
3. Kompensasi.....	15
4. Hubungan motivasi dengan kinerja.....	18
5. Hubungan kompensasi dengan motivasi.....	19
6. Hubungan kompensasi dengan kinerja.....	19
7. <i>Total Quality Management (TQM)</i> .....	19
B. Kerangka Pikir Penelitian .....	21
C. Hipotesis.....	21
BAB III METODE PENELITIAN .....	23
A. Rancangan Penelitian.....	23
B. Waktu dan Tempat Penelitian.....	23

C. Populasi dan Sampel .....	24
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	25
E. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data.....	26
1. Instrumen Pengumpulan Data.....	26
2. Teknik Pengumpulan Data.....	29
F. Teknik Prasyarat Analitik .....	30
1. Uji Normalitas .....	30
2. Uji Linearitas.....	31
G. Teknik Analisis Data.....	31
1. Analisa Regresi Sederhana .....	31
2. Uji Hipotesis .....	32
H. Alur Penelitian .....	33
I. Jadwal Penelitian .....	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	34
A. Deskripsi Penelitian .....	34
B. Deskripsi Data Penelitian.....	35
C. Instrumen dan Teknik Pengambilan Data.....	38
1. Instrumen Pengambilan Data .....	38
2. Teknik Pengambilan Data .....	40
D. Hasil Analisis Data .....	41
1. Hasil Uji Normalitas .....	41
2. Hasil Uji Linearitas .....	42
3. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana .....	43
E. Uji Hipotesis .....	44
F. Pembahasan.....	46
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....	50
DAFTAR PUSTAKA.....	51
LAMPIRAN .....	55



## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Kerangka Pikiran .....	21
Gambar 2. Alur Penelitian.....	33

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu.....	6
Tabel 3.1 Variabel dan Definisi Operasional .....	26
Tabel 3.2 Kriteria Reliabilitas .....	29
Tabel 3.3 Skala Likert .....	30
Tabel 4.1 Jumlah Pernyataan.....	36
Tabel 4.2 Nilai Validitas Angket.....	39
Tabel 4.3 Nilai Reliabilitas Angket.....	40
Tabel 4.4 Uji Normalitas .....	41
Tabel 4.5 Uji Linearitas .....	42
Tabel 4.6 Uji Regresi Linear Sederhana .....	43
Tabel 4.7 Uji Parsial .....	44

## LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Ijin Etik Penelitian .....	55
Lampiran 2. Informed Consent .....	56
Lampiran 3. Kuesioner .....	57
Lampiran 4. Distribusi nilai $r_{tabel}$ Signifikasi 5%.....	58
Lampiran 5. Distribusi nilai $t_{tabel}$ .....	59
Lampiran 6. Uji Validitas Angket.....	60
Lampiran 7. Uji Reliabilitas Angket.....	64
Lampiran 8. Uji Normalitas.....	64
Lampiran 9. Uji Linearitas .....	65
Lampiran 10. Uji Regresi Linear Sederhana .....	68
Lampiran 11. Uji Hipotesis .....	69

## DAFTAR SINGKATAN

ATLM	Ahli Teknologi Laboratorium Medik
IT	<i>Information and Technology</i>
KS	Kurang Setuju
PATELKI	Persatuan Ahli Teknologi Laboratorium Medik Indonesia
Permenkes	Peraturan Menteri Kesehatan
PHK	Pemutusan Hubungan Kerja
PT	Perseroan Terbatas
S	Setuju
SDM	Sumber Daya Manusia
SIP	Surat Izin Praktik
SMK	Sekolah Menengah Kejuruan
SPO	Standar Operasional Prosedur
STS	Sangat Tidak Setuju
Tbk	Perseroan Terbuka
TS	Tidak Setuju
UD	Usaha Dagang
UMR	Upah Minimum Regional
UU	Undang-Undang

## DAFTAR ISTILAH

Empiris	Pengalaman
Eksternal	Menyangkut bagian luar
Internal	Menyangkut bagian dalam
Fleksibel	Mudah dan cepat menyesuaikan diri
Supervisi	Pengawasan/pengontrolan
Kausal	Bersifat menyebabkan suatu kejadian
Parsial	Sebagian dari suatu keseluruhan
Simultan	Total/menyeluruh

## INTISARI

**Anggitiya, K. 2023. Pengaruh Kompensasi Terhadap Peningkatan Motivasi dan Kinerja Pegawai di Laboratorium X Surakarta. Program Studi D4 Analisis Kesehatan, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Setia Budi.**

Perkembangan teknologi yang semakin canggih di Indonesia ikut berdampak pada semakin banyaknya perusahaan yang bermunculan dan berkembang pesat salah satunya di bidang pelayanan kesehatan. Perusahaan memiliki peranan penting dalam memajukan perekonomian negara dan memberikan keuntungan bagi perusahaan itu sendiri. Dalam hal ini, kompensasi memiliki pengaruh pada peningkatan motivasi dan kinerja pegawai yang ada di suatu laboratorium klinik termasuk salah satunya pegawai ATLM yang erat kaitannya dengan pembuatan SIP. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap peningkatan motivasi dan kinerja pegawai di Laboratorium X Surakarta.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik total sampling yang dilakukan pada 30 pegawai di Laboratorium X Surakarta. Variabel independennya adalah Kompensasi dan Motivasi sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Pegawai. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui survei dengan menggunakan kuesioner.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja dengan uji  $t$   $3.853 > 1.740$ , dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja dengan uji  $t$   $3.767 > 1.740$ . Begitu pula, kompensasi memiliki pengaruh terhadap motivasi didapatkan hasil uji  $t$   $4.826 < 1.740$ . Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap peningkatan motivasi dan kinerja pegawai, begitu pula motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

**Kata kunci : kompensasi, motivasi, kinerja pegawai.**

## ABSTRACT

**Anggitiya, K. 2023. The Influence of Compensation on Increased Motivation and Employee Performance in Laboratory X Surakarta. D4Health Analyst Study Program, Faculty of Health Sciences, Setia Budi University.**

The development of increasingly sophisticated technology in Indonesia has had an impact on the increasing number of companies that have sprung up and are growing rapidly, one of which is in the health service sector. Companies have an important role in advancing the country's economy and provide benefits for the company itself. In this case, compensation has an influence on the increased motivation and employee performance at laboratory including ATLM employees who are closely related to the creation of the SIP. This study aims to determine the effect of compensation on increased motivation and employee performance in Laboratory X Surakarta.

This research is a quantitative study with a total sampling technique conducted on 30 employees at Laboratorium X Surakarta. The independent variable is compensation and motivation while the dependent variable is employee performance. Data collection used in this research was through a survey using a questionnaire.

The results showed that compensation had an influence on increased motivation with a t test of  $3.853 > 1.740$ , and motivation had an influence on employee performance with a t test  $3.767 > 1.740$ . So as compensation has an effect on increased motivation, the results of the t test are  $4.826 < 1.740$ . The results of the study can be concluded that compensation has an influence on increased motivation and employee performance, so as increased motivation has an effect on employee performance.

**Keywords: compensation, motivation, employee performance.**

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Penelitian**

Perkembangan teknologi yang semakin canggih di Indonesia ikut berdampak pada semakin banyaknya perusahaan yang bermunculan dan berkembang pesat salah satunya di bidang pelayanan kesehatan. Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang bersifat tetap dan terus menerus dan didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah Republik Indonesia untuk tujuan memperoleh keuntungan atau laba (UU No.3 Tahun 1982). Seiring zaman, perusahaan ini juga dituntut untuk dapat bertahan karena banyaknya pesaing hal tersebut membutuhkan manajemen yang salah satu fungsinya sebagai pengendali dalam mengatur hubungan antara perusahaan dengan segala sesuatu didalamnya agar perusahaan tersebut dapat bertahan bahkan berkembang sesuai dengan visi misi yang dimilikinya (Yusuf, 2021).

Salah satu cara manajemen dalam mempertahankan perusahaan adalah dengan menjaga kualitas layanan yang tidak luput dari peranan karyawan dalam bekerja. Sumber daya manusia menjadi salah satu aset besar dalam organisasi guna tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan dengan adanya karyawan-karyawan yang bekerja secara baik ini, maka diharapkan hasil kerja (kinerja karyawan) yang baik juga tercapai oleh



karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Dwianto et al., 2019). Salah satunya adalah pegawai Ahli Teknologi Laboratorium Medik (ATLM) dimana kinerja mereka sangat menentukan hasil laboratorium yang akan diberikan kepada pasien, apabila kinerja mereka menurun otomatis hasil laboratorium yang keluar patut dipertanyakan/diragukan atau bahkan mendapatkan sanksi dari lembaga profesi yaitu PATELKI dan berimbas pada pencabutan Surat Izin Praktik (SIP). Selain itu, kinerja para pegawai ATLM juga turut dinilai oleh atasan yang nantinya akan digunakan sebagai surat rekomendasi dalam pembuatan maupun memperpanjang SIP (Permenkes No 17 tahun 2021).

Oleh sebab itu perusahaan perlu menjaga dan memelihara karyawan yang telah bergabung ke organisasi melalui manajemen sumber daya manusia agar hubungan yang terjalin selalu baik dan menguntungkan satu sama lain (Erwinsyah et al., 2017). Manajemen SDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Haikal, 2017).

Menurut Kasenda, (2013) salah satu bentuk kepedulian perusahaan kepada karyawan adalah dengan pemberian kompensasi sebagai imbalan atas jasa yang telah dilakukan oleh karyawan yang diharapkan dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja sehingga kinerja pegawai juga ikut meningkat serta dapat berdampak pada kemajuan perusahaan dan

keberhasilan perusahaan dalam mempertahankan pamornya di masyarakat. Hal ini juga didukung oleh penelitian Sukma et al., (2015) yang menyatakan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Ketentuan kompensasi yang diberikan kepada pegawai juga telah diatur dalam UU Nomor 6 tahun 2023 yang menyatakan bahwa upah minimum pegawai harus sesuai dengan UMR yang berlaku di daerah masing-masing sesuai dengan ketetapan bupati/walikota setempat.

Jenis kompensasi yang diberikan oleh perusahaan umumnya terbagi menjadi dua yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial adalah bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk gaji, tunjangan makan, tunjangan transportasi hingga upah lembur sedangkan kompensasi non finansial adalah bayaran yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan dalam bentuk uang seperti promosi jabatan, lingkungan kerja yang sehat, aman, dan nyaman serta fasilitas kerja yang lengkap dan memadai (Herlina, 2018).

Pemberian kompensasi ini harus sesuai dengan kinerja yang telah dilakukan pegawai dan standar hidup minimal mereka karena faktanya masih banyak permasalahan dan kesenjangan yang terjadi baik di lapangan maupun berdasarkan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya mengenai pemberian kompensasi ini akibat dari masih banyaknya perusahaan yang hanya sekedar memberikan kompensasi tanpa memperhatikan dampaknya kepada pegawai apakah telah memenuhi harapan mereka, dapat

meningkatkan motivasi dan kinerja mereka atau justru semakin lama semakin menurunkan kualitas kinerja pegawai (Nugraha dan Tjahjawati, 2018).

Masalah-masalah empiris yang terdapat dan menyangkut dengan kinerja pegawai, diantaranya adalah kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan belum memuaskan. Hal ini terlihat dari masih adanya sebagian pegawai yang masih bermalas-malasan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Selain itu, banyaknya pekerjaan yang menumpuk dan belum bisa diselesaikan pada waktunya. Permasalahan yang menyangkut kemampuan pegawai harus segera diselesaikan dengan baik. Keterbatasan pegawai yang handal, yang menguasai operasional merupakan masalah yang mendasar dalam perbaikan kinerja. Usaha peningkatan kualitas sumber daya manusia juga mencakup peningkatan kemampuan manajerial dan operasional (Erri, 2018).

Apabila permasalahan ini tidak ditanggapi dan dibenahi dengan serius lambat laun berdampak pada perusahaan yang akan mengalami penurunan keberhasilan atau bahkan mengalami kerugian karena berkurangnya pelanggan akibat rasa kecewa mereka terhadap pelayanan yang diberikan dan berimbas pada PHK karyawan. Selain itu para pegawai yang merasa tidak puas terhadap kompensasi perusahaan dapat melakukan hal-hal yang merugikan perusahaan seperti mogok kerja karena kehilangan semangat dalam bekerja, melakukan aksi unjuk rasa karena merasa hak/imbalan yang diterima selama bekerja belum terpenuhi hingga membawa permasalahan ini ke jalur hukum. Karyawan yang merasa tidak puas dan kecewa terhadap

kompensasi juga dapat mengundurkan diri akibatnya perusahaan mengadakan proses rekrutmen lagi yang memerlukan biaya serta membutuhkan waktu yang tidak sebentar perihal adanya konsistensi dari pegawai baru mengenai layanan perusahaan.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka dapat dirumuskan pertanyaan diantaranya :

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap peningkatan kinerja pegawai di Laboratorium X Surakarta ?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja pegawai di Laboratorium X Surakarta ?
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap peningkatan motivasi pegawai di Laboratorium X Surakarta ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas maka peneliti memiliki beberapa tujuan penelitian diantaranya :

1. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap peningkatan kinerja pegawai di Laboratorium X Surakarta.
2. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja pegawai di Laboratorium X Surakarta.
3. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap peningkatan motivasi pegawai di Laboratorium X Surakarta.

#### D. Manfaat Penelitian

##### 1. Manfaat Bagi Peneliti

Menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang sumber daya manusia dan Manajemen SDM.

##### 2. Manfaat Bagi Perusahaan

Menambah acuan strategi perusahaan dalam mempertahankan karyawan dan sebagai bahan masukan seberapa pentingnya pengaruh kompensasi terhadap motivasi dan kinerja pegawai.

#### E. Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang pengaruh antara kompensasi, motivasi, dan kinerja juga telah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Berikut beberapa penelitian terdahulu dalam waktu 10 tahun terakhir :

**Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu**

No.	Judul	Penulis	Tahun	Metode Penelitian	Teknik Sampling	Populasi	Sampel
1.	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaeil Indonesia	Dwianto et al.,	2019	Penelitian kuantitatif menggunakan metode penelitian asosiatif dan analisis regresi linear sederhana	<i>Probability sampling</i> dengan teknik <i>Purposive sampling</i>	Karyawan PT. JAEIL INDONESIA berjumlah 115 orang	40 orang pegawai PT. JAEIL INDONESIA A yang memenuhi kriteria

No.	Judul	Penulis	Tahun	Metode Penelitian	Teknik Sampling	Populasi	Sampel
2.	Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	Nuruzza man et al.,	2021	Penelitian kuantitatif menggunakan metode penelitian asosiatif dan analisis regresi linear berganda	<i>Non probability sampling</i> dengan teknik <i>total sampling</i>	Seluruh karyawan UD. Anak Agung Sedayu Gresik berjumlah 42 orang	42 orang pegawai UD. Anak Agung Sedayu Gresik
3.	Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia	Sukma et al.,	2015	Penelitian kuantitatif menggunakan metode penelitian deskriptif dan analisis regresi linear berganda	<i>Probability sampling</i> dengan teknik <i>simple random sampling</i>	Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Kantatel Malang yang berjumlah 175 orang	64 karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk (Kantatel Malang).

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Dwianto et al., pada tahun 2019 didapatkan hasil bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Jaeil Indonesia, hasil penelitian yang dilakukan Nuruzzaman et al., pada tahun 2021 menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan, begitu pula penelitian yang telah dilakukan oleh Sukma et al., pada tahun 2015 dengan hasil kompensasi memiliki pengaruh terhadap motivasi dan kinerja pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu maka peneliti tertarik untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap peningkatan motivasi dan kinerja pegawai di tempat yang berbeda dengan jumlah populasi, sampel, dan metode penelitian yang berbeda pula.