

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan diberbagai industri harus menghadapi persaingan yang semakin meningkat. Tidak cukup hanya menggunakan teknologi canggih untuk produksi dan operasional perusahaan di hadapan persaingan. Karena setiap teknologi canggih yang digunakan tanpa dukungan karyawan yang dapat diandalkan mungkin tidak selalu berkontribusi pada operasional perusahaan yang lancar, penggunaan teknologi yang canggih pada perusahaan harus didukung oleh orang-orang yang dapat dipercaya. Karyawan perusahaan adalah sumber daya manusia yang penting karena mereka adalah salah satu sumber daya penting yang untuk menjamin operasional yang lancar dari organisasi. Sumber daya manusia adalah berharga, sehingga setiap perusahaan yang ingin menjalankan organisasi yang sukses perlu memiliki karyawan berbakat.¹ Perusahaan menggunakan berbagai strategi, seperti pendidikan, pelatihan, motivasi, dan penyediaan kompensasi yang adil untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Kompensasi sangat penting bagi pekerja di tingkat pribadi karena menunjukkan seberapa banyak pekerjaan mereka dihargai oleh masyarakat, keluarga mereka, dan pekerja lainnya. Program kompensasi juga sangat penting bagi perusahaan karena menunjukkan bagaimana organisasi mengelola sumber daya manusia atau untuk menyebutnya dengan cara lain, bagaimana ia bekerja

¹ Abdur Rosid et al." Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Pabrik Plastic Romen Sport," *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen* Vol. 1, No.1 (Januari 2023): 1-2, <https://doi.org/10.59024/jise.v1i1.28>

untuk menjamin bahwa karyawannya memiliki tingkat komitmen dan loyalitas yang tinggi padanya.

Peningkatan kompensasi akan mendorong karyawan untuk menghasilkan lebih banyak pekerjaan. Perusahaan memiliki kewajiban untuk membayar karyawan mereka dengan adil. Setiap karyawan harus menerima kompensasi yang proporsional dengan posisi, tugas, dan tingkat produktivitas masing-masing. Kompensasi yang adil akan mempromosikan tempat kerja yang produktif bagi perusahaan dan karyawan.²

Setiap karyawan memiliki hak untuk mendapatkan kompensasi dan perlakuan yang adil dari manajemen sebagai imbalan atas layanan yang mereka berikan, sehingga perusahaan harus dapat bertindak adil atas apa yang karyawan telah berikan kepada perusahaan untuk mendorong karyawan untuk melakukan kewajiban mereka. Karyawan berkontribusi positif untuk kemajuan perusahaan melalui pekerjaan mereka, dan majikan memberi mereka imbalan yang tepat untuk kontribusi mereka.³ Kompensasi yang proporsional dengan pekerjaan yang dihasilkan karyawan untuk organisasi dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan.⁴

Membayar karyawan adalah salah satu cara untuk meningkatkan produksi sehingga mereka dapat digunakan secara strategis dan produktif untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Dipercayai bahwa ini akan menciptakan

² Moh. Wahyudi, " Analisis Pemberian Kompensasi Islami terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia," *JAMMLAH (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Syariah)*, Vol. 2, No. 1 (Maret 2022): 3, <https://doi.org/10.37726/Jammiah.V2i1.225>

³ Shella Aprianti Suci, Donny Dharmawan, " Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Dwigunatama Rintis Prima," *Jurnal Ekonomi dan Industri* Vol. 23, No.3, (September-Desember 2022): 547-548, <http://dx.doi.org/10.35137/jei.v23i3.819>

⁴ Agus Dwi Cahya, Ocsalino Damare, Catur Harjo, " Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik," *Jurnal Sinar Manajemen* Vol. 08, No. 02, (Agustus 2021): 106, <https://doi.org/10.56338/jsm.v8i2.1645>

pola komunikasi antara karyawan dan perusahaan yang mereka kerjakan, memungkinkan yang terakhir untuk memahami dan menyadari kebutuhan kehidupan yang menginspirasi karyawan. Dari sudut pandang perusahaan, kompensasi atau membayar karyawan adalah biaya yang harus ditanggung perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus secara menyeluruh mengevaluasi output masing-masing karyawan tersebut. Perusahaan mengambil tindakan ini karena ingin memaksimalkan nilai pembayaran kompensasi yang diterima. Karena motivasi utama sebagian besar orang untuk bekerja untuk sebuah organisasi adalah untuk mendapatkan nafkah, ketika dilihat dari perspektif karyawan, kompensasi dianggap sebagai alat untuk memastikan kelangsungan hidup finansialnya untuk memenuhi kebutuhan dasarnya.⁵

Sebuah definisi umum tentang kinerja adalah pencapaian pekerjaan seseorang sesuai dengan kuantitas dan kualitas yang telah disepakati bersama.⁶ Sedangkan menurut mahsun mengartikan bahwa sebagai representasi dari seberapa baik suatu kegiatan, program, atau kebijakan telah dilakukan dalam mewujudkan tujuan, tujuan, visi, dan misi organisasi seperti yang dijelaskan dalam perencanaan strategisnya.⁷

Kinerja karyawan adalah hasil dari tindakan yang diambil. Prestasi hasil dari praktek di tempat kerja sama seperti dari pendidikan formal. Kinerja hasil dari kehadiran beberapa program pelatihan untuk anggota staf operasional dan

⁵ Suroto, " Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pekerja Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum (Ppsu) Kebayoran Lama Jakarta Selatan," *Jurnal TADBIR PERADABAN* Vol 2, NO. 2, (MEI 2022): 96, <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i2.149>

⁶ Novia Ruth Silaen et al. *Kinerja Karyawan* (Bandung: WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG, 2021), 2.

⁷ Eko Budiyanto, Mochamad Mochklas, *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*, (Banten: CV. AA. RIZKY, 2020), 10.

pendidikan manajerial. Pengembangan teknis berusaha untuk meningkatkan konsep dan metode dalam perencanaan dan pengembangan potensi yang ada di setiap manajemen organisasi, sementara pengembangan operasional dan pendidikan-pendidikan untuk manajer perusahaan bertujuan untuk meningkatkan hasil secara efektif. Pemimpin harus melakukan segala upaya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditugaskan kepadanya untuk meningkatkan kinerja.⁸

Menurut Penelitian Khairul Saleh, Nelson, dan Budi Arisandi mengatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja.⁹ Menurut Penelitian Yuswardi mengatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan.¹⁰ Menurut Penelitian I Gede Agus Sentana Widana Yasa, I Wayan Suarjana, Bagus Nyoman Kusuma Putra, mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.¹¹ Menurut Penelitian Linawati, Ary Sutrichastini, dan Ari Pradana mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.¹² Sedangkan Menurut Adityo Nugroho, Agung Prasetyo, Tri Oktianti Indrawiani mengatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan.¹³ Dan Menurut

⁸ Jasman Saripuddin Hasibuan, Beby Silvy, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan," *SEMINAR NASIONAL MULTIDISPLIN ILMU Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi Industri 4.0* Vol. 2 No. 1 (2019): 134.

⁹ Khairul Saleh, Nelson, Budi Arisandi, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Home Industri Cahaya Roti Di Kurungannyawa Gedong Tataan Pesawaran Lampung," *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai* Vol. 03, No.04, (2019): 33.

¹⁰ Yuswardi, "Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Komitmen Pada Organisasi Dan Pelatihan Kerja Pada Kinerja Karyawan Toko Ritel Alfamart Dan Indomaret Di Batam," *Journal of Global Business and Management Review* Vol. 2 No. 2 (2020): 69.

¹¹ I Gede Agus Sentana Widana Yasa, dkk, "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Bangunan Ud. Wijaya Kusuma," *VALUES* Vol. 4, No. 1, (2023): 293.

¹² Linawati, Ary Sutrichastini, dan Ari Pradana, "Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Happy Motor," *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha* Vol. 3, No. 1, (Maret 2023): 99.

¹³ Adityo Nugroho, Agung Prasetyo, Tri Oktianti Indrawiani, "pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan mitra ss home purbalingga," *Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis* Vol. 07, No. 01, (Maret 2022): 33, <https://doi.org/10.24967/ekombis.v7i1.1559>

Doni marlius, Ilin Pebrina mengatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.¹⁴

Fenomena permasalahan yang ditemukan berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan Toko Riski Murni, mengenai kompensasi yang ditawarkan oleh perusahaan, yang masih belum sepenuhnya memuaskan. Untuk Gaji bagi karyawan baru itu berkisar antara Rp 42.000-Rp 47.000/Per Hari. Sedangkan untuk karyawan yang sudah lama berkerja berkisar 5-10 tahun itu bisa Rp 60.000-Rp 70.000/Per Hari. Setiap karyawan akan menerima Intensif/Bonus yang ada di Toko Riski Murni sebesar Rp 200.000/Per Bulan. Ketika hari raya Idul Fitri karyawan Riski Murni juga akan mendapat tunjangan berupa THR (Tunjangan Hari Raya) yang besarannya bermacam-macam tergantung pada lama karyawan yang bekerja. Sedangkan untuk Fasilitas, karyawan Toko Riski Murni juga akan mendapat baju seragam dan juga libur setiap karyawan 1 minggu 1 kali. Ketidakpuasan karyawan dengan kompensasi tersebut sebagai hasilnya akan mencegah karyawan dari memberikan pekerjaan terbaiknya. Kualitas kerja karyawan turun di bawah apa yang diharapkan perusahaan. Seperti karyawan yang bagian pengecekan barang belanjaan konsumen yang masih ditemukan adanya kekurangan maupun kelebihan barang. Pada bagian kasir ditemukan kekurangan uang setelah pengecekan diakhir sebelum pulang (Bisa dengan kelebihan memberikan uang kembalian kepada konsumen, Bisa juga dengan konsumen yang membayar kurang dan pada bagian kasir tidak menghitung kembali uang yang dari konsumen dan bisa dengan kelebihan barang belanjaan konsumen). Jelas bahwa

¹⁴ Doni marlius, Ilin Pebrina, "Pengaruh motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Kencana sawit Indonesia," *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan* Vol. 2 No. 2 (Juli 2022): 1218, <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.152>

efek dari kurangnya kompensasi ini menyebabkan toko tersebut mengalami kerugian.¹⁵

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian lebih lanjut dalam bentuk karya ilmiah dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Riski Murni Di Desa Trasak Kecamatan Larangan Kabupaten Pamekasan”**.

B. Rumusan Masalah

Apakah Kompensasi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di Toko Riski Murni?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari Penelitian ini adalah: Untuk mengetahui Kompensasi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di Toko Riski Murni.

D. Asumsi Penelitian

Asumsi Penelitian adalah anggapan dasar atau postulat tentang suatu hal berkenaan dengan masalah Penelitian yang keberadaannya sudah diterima oleh peneliti. Fungsi anggapan dasar dalam sebuah penelitian adalah sebagai landasan berpikir dan bertindak dalam melaksanakan penelitian, untuk mempertegas variabel yang diteliti, dan untuk menentukan dan merumuskan hipotesis.¹⁶ Asumsi-Asumsi yang dirumuskan dalam Penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap

¹⁵ Helmi Kurniawan, Karyawan Toko Riski Murni, *Wawancara Lewat Telepon* (17 April 2023)

¹⁶ Tim Penulis, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, (Pamekasan: IAIN Madura, 2020), 17-18.

Kinerja Karyawan Pada Toko Riski Murni Di Desa Trasak Kecamatan Larangan Kabupaten Pamekasan” adalah pemberian kompensasi terhadap Karyawan yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja didalamnya.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis Penelitian adalah jawaban sementara terhadap masalah Penelitian yang keberadaannya masih harus diuji secara empiris. Adapun hipotesis Penelitian ini adalah:

H₀: Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Riski Murni di Desa Trasak Kecamatan Larangan Kabupaten Pamekasan.

H₁: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Riski Murni di Desa Trasak Kecamatan Larangan Kabupaten Pamekasan.

F. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan yang bernilai di bidang keilmuan dan dapat menambah pengetahuan. Selain itu, penelitian ini juga digunakan untuk mempelajari lebih dalam mengenai kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. Secara Praktis

a. Bagi Peneliti

Untuk mengetahui Kompensasi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di Toko Riski Murni. Serta hasil Penelitian ini menjadi salah satu pengalaman yang akan memperluas wawasan pengetahuan dan cakrawala pemikiran.

b. Bagi Institut Agama Islam Negeri Madura

Penelitian ini dapat menambah koleksi pustaka yang bermanfaat bagi mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Madura, khususnya mahasiswa Ekonomi Syariah.

c. Bagi Toko Riski Murni

Hasil ini dapat dijadikan masukan dalam perkembangan ilmu pengetahuan, serta dapat dijadikan sebagai bahan referensi membuat kebijakan yang berkaitan dengan kompensasi untuk toko riski murni, dengan harapan dapat membawa perusahaan yang bersangkutan ke arah yang lebih baik lagi dan lebih maju lagi.

d. Bagi Peneliti Lain

Diharapkan kepada pembaca dapat dijadikan kajian lebih lanjut mengenai kompensasi terhadap kinerja karyawan yang lebih luas dan mendalam.

G. Ruang Lingkup Penelitian

Secara teoritis variabel diartikan sebagai atribut seseorang, atau objek yang memiliki “variasi” antara satu orang dengan yang lain atau satu objek dengan objek

yang lain.¹⁷ Variabel merupakan ide sentral dalam penelitian kuantitatif yang bisa diukur dan diidentifikasi.¹⁸ Adapun dua variabel yang menjadi fokus kegiatan pada penelitian ini, yaitu:

Terdapat dua jenis variabel yang menjadi fokus dalam penelitian ini yaitu, variable independen (variabel X) yang terdiri dari kompensasi, serta variabel dependen (variabel Y) yaitu kinerja karyawan. Agar variabel yang menjadi fokus tersebut tidak meluas, maka perlu adanya batasan terhadap materi yang diteliti.

1. Variabel Kompensasi

Variabel kompensasi ini terdiri dari lima indikator yaitu:¹⁹

- a. Gaji
- b. Insentif
- c. Bonus
- d. Tunjangan
- e. Fasilitas

2. Variabel Kinerja Karyawan

Variabel kinerja Karyawan ini terdiri dari tiga indikator yaitu:²⁰

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan Waktu

¹⁷ Deni Dermawan, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013).108.

¹⁸ Adhi Kusumastuti, Ahmad Mustamil Khoiron, dkk, *Meotde Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2020), 16.

¹⁹ Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*, (Pekanbaru: Zanafa Pubishing, 2018), 194.

²⁰ Khaeruman et al. *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*, (Banten: CV. AA RIZKY, 2021), 17.

H. Definisi Istilah

Perumusan definisi istilah lebih ditekankan pada pengertian yang diberikan oleh penulis tanpa diuraikan oleh asal-usul refrensi.

1. Kompensasi adalah Semua sumber pendapatan, baik tunai, langsung atau tidak langsung, yang karyawan dapatkan sebagai pembayaran untuk layanan mereka ke perusahaan.²¹
2. Kinerja Karyawan adalah hasil yang dicapai secara efisien dan efektif oleh individu atau kelompok berdasarkan wewenang dan tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan organisasi.²²

I. Kajian Penelitian Terdahulu

Tujuan kajian penelitian terdahulu adalah untuk memberikan kerangka kajian empiris dari kerangka kajian-kajian teoritis bagi permasalahan sebagai dasar untuk mengadakan pendekatan terhadap masalah yang dihadapi, serta dipergunakan sebagai pedoman dalam pemecahan masalah. Dalam penelitian ini, peneliti memaparkan beberapa penelitian terdahulu yang menyangkut pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang telah diteliti oleh beberapa peneliti yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Home Industri Cahaya Roti Di Kurungannyawa Gedong Tataan Pesawaran Lampung” Yang ditulis oleh Khairul Saleh, Nelson, Dan Budi Arisandi pada tahun 2019. Penelitian ini

²¹ Nurul Qomariah, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi Dan Studi Empiris)*, (Jember: Pustaka Abadi, 2020), 150.

²² Rina Yuniarti et al. *Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori Dan Praktis)*, (Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung, 2021), 1.

menggunakan dua jenis metode penelitian (*mixed method*), yaitu studi kasus dan metode kuantitatif. Jenis Penelitian ini adalah studi kasus. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 25 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Sampling Jenuh*. Hasil dari Penelitian ini adalah bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dari hasil uji hipotesis (Uji t) yaitu $2,351 > 2,069$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengaruh kompensasi ini bersifat positif dengan nilai signifikansi (Sig) 0,020 lebih kecil dari $\frac{1}{2} \alpha 5\%$ ($0,020 < 0,025$).²³

Adapun persamaan dalam penelitian ini adalah variabel (X), variabel (Y), Teknik pengambilan sampel, uji kualitas data, uji asumsi klasik dan hasil dari penelitian yaitu kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan perbedaan dalam penelitian ini adalah fenomena, objek penelitian, tempat penelitian, waktu penelitian, jenis metode penelitian, hasil uji kualitas data, hasil uji asumsi klasik, hasil uji analisis regresi, hasil uji t, dan hasil uji R^2 .

2. Berdasarkan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Komitmen Pada Organisasi Dan Pelatihan Kerja Pada Kinerja Karyawan Toko Ritel Alfamart Dan Indomaret Di Batam” yang ditulis oleh Yuswardi pada tahun 2020. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kausal komparatif (*Causal-Comparative Research*). Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*, Dalam

²³ Khairul Saleh, Nelson, Budi Arisandi, ” Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Home Industri Cahaya Roti Di Kurunganyawa Gedong Tataan Pesawaran Lampung,” *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai* Vol. 03, No.04, (2019): 38.

penelitian ini terdapat 25 pertanyaan sehingga jumlah sampel minimum adalah 125 responden. Namun untuk mengantisipasi adanya kuesioner yang tidak kembali, maka jumlah kuesioner yang disebarakan adalah kepada sebanyak 250 responden. Hasil dari Penelitian ini adalah nilai signifikansi variabel kompensasi sebesar 0,000 dan nilai beta sebesar 0,267 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan.²⁴

Adapun persamaan dalam penelitian ini adalah variabel (X1), variabel (Y), uji kualitas data dan hasil dari penelitian yaitu kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan perbedaan dalam penelitian ini adalah variable (X2), (X3), fenomena, objek penelitian, tempat penelitian, waktu Penelitian, Jenis penelitian, tehnik sample, uji asumsi klasik, hasil uji asumsi klasik, hasil uji analisis regresi, hasil uji t dan hasil uji R².

3. Berdasarkan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Bangunan Ud. Wijaya Kusuma” yang ditulis oleh I Gede Agus Sentana Widana Yasa, I Wayan Suarjana, Bagus Nyoman Kusuma Putra pada tahun 2023. Sampel penelitian yang digunakan adalah sebanyak 30 responden, teknik analisis data yang digunakan regresi linier berganda. Hasil dari Penelitian ini adalah Diketahui memiliki nilai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,355. Hal ini menunjukkan

²⁴ Yuswardi,” Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Komitmen Pada Organisasi Dan Pelatihan Kerja Pada Kinerja Karyawan Toko Ritel Alfamart Dan Indomaret Di Batam,” *Journal of Global Business and Management Review* Vol. 2 No. 2 (2020): 68.

bahwajika kompensasi (X3) ditingkatkan maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat, maka kompensasi (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Selain itu, juga diketahui nilai t hitung pada variabel kompensasi sebesar 2,599 dan nilai signifikansinya sebesar $0,022 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko Bangunan UD. Wijaya Kusuma sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima.²⁵

Adapun persamaan dalam penelitian ini adalah variabel (X3), variabel (Y), uji kualitas data dan hasil penelitian yaitu kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan dalam penelitian ini adalah variable (X1, X2), fenomena, objek penelitian, tempat penelitian, waktu Penelitian, Sampel penelitian, teknik penelitian, uji asumsi klasik dan hasilnya, hasil uji analisis regresi, hasil uji t dan hasil uji R^2 .

4. Berdasarkan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Happy Motor” yang ditulis oleh Linawati, Ary Sutrichastini, dan Ari Pradana pada tahun 2023. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pembagian kuesioner. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Data penelitian ini diperoleh dari 44 responden yang digunakan sebagai sampel penelitian kuesioner yang digunakan terdiri dari 20

²⁵ I Gede Agus Sentana Widana Yasa, dkk,” Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Bangunan Ud. Wijaya Kusuma,” *VALUES* Vol. 4, No. 1, (2023): 293.

pernyataan yang mengenai variabel kompensasi, beban kerja dan kinerja karyawan. Metode analisis data menggunakan Analisis Regresi Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel X1 mempunyai nilai signifikansi t sebesar $0.000 > 0,05$. Nilai tersebut dapat membuktikan bahwa Hipotesis 1 diterima, yang berarti bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.²⁶

Adapun persamaan dalam penelitian ini adalah variabel (X1), variabel (Y), Teknik pengambilan sampel, metode penelitian, uji kualitas data dan hasil penelitian yaitu Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan perbedaan dalam penelitian ini adalah variable (X2, X3), fenomena, objek penelitian, tempat penelitian, waktu Penelitian, jumlah sampel, uji asumsi klasik, uji analisis regresi, uji t , dan uji R^2 .

5. Berdasarkan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Mitra Ss Home Purbalingga” yang ditulis oleh Adityo Nugroho, Agung Prasetyo, Tri Oktianti Indrawiani pada tahun 2022. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *proportionate stratified random sampling* (sampling acak berstrata proposional). Data penelitian diperoleh dengan kuesioner kepada 76 responden. Analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: kompensasi tidak

²⁶ Linawati, Ary Sutrichastini, dan Ari Pradana, “Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Happy Motor,” *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha* Vol. 3, No. 1, (Maret 2023): 113.

berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai thitung (0,694) lebih kecil dari ttabel (1,993).²⁷

Adapun persamaan dalam penelitian ini adalah variabel (X1), variabel (Y), metode penelitian dan uji kualitas data. Sedangkan perbedaan dalam penelitian ini adalah variabel (X2), fenomena, objek penelitian, tempat penelitian, waktu Penelitian, teknik sample, jumlah sampel, uji asumsi klasik, uji analisis regresi, uji t, uji R² dan hasil penelitian yaitu kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

6. Berdasarkan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kencana Sawit Indonesia” yang ditulis oleh Doni marlius, Ilin Pebrina pada tahun 2022. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, metode sampling menggunakan total sampling dengan jumlah responden 50 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah multiple linear regression analysis. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variable kompensasi di peroleh T hitung sebesar 0,113 kecil dari T tabel 2,013 maka Ho diterima dan Ha ditolak, dengan nilai signifikan 0,911 besardari 0,05. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan.²⁸

Adapun persamaan dalam penelitian ini adalah variabel (X2), variabel (Y), metode penelitian, teknik sampel dan uji kualitas data. Sedangkan

²⁷ Adityo Nugroho, Agung Prasetyo, Tri Oktianti Indrawiani,” pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan mitra ss home purbalingga,” *Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis* Vol. 07, No. 01, (Maret 2022): 33, <https://doi.org/10.24967/ekombis.v7i1.1559>

²⁸ Doni marlius, Ilin Pebrina,” Pengaruh motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Kencana sawit Indonesia,” *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan* Vol. 2 No. 2 (Juli 2022): 1218, <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.152>

perbedaan dalam penelitian ini adalah variabel (X_1, X_3), fenomena, objek penelitian, tempat penelitian, waktu Penelitian, teknik sample, uji asumsi klasik, uji analisis regresi, uji t, uji R^2 dan hasil penelitian yaitu kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan.