

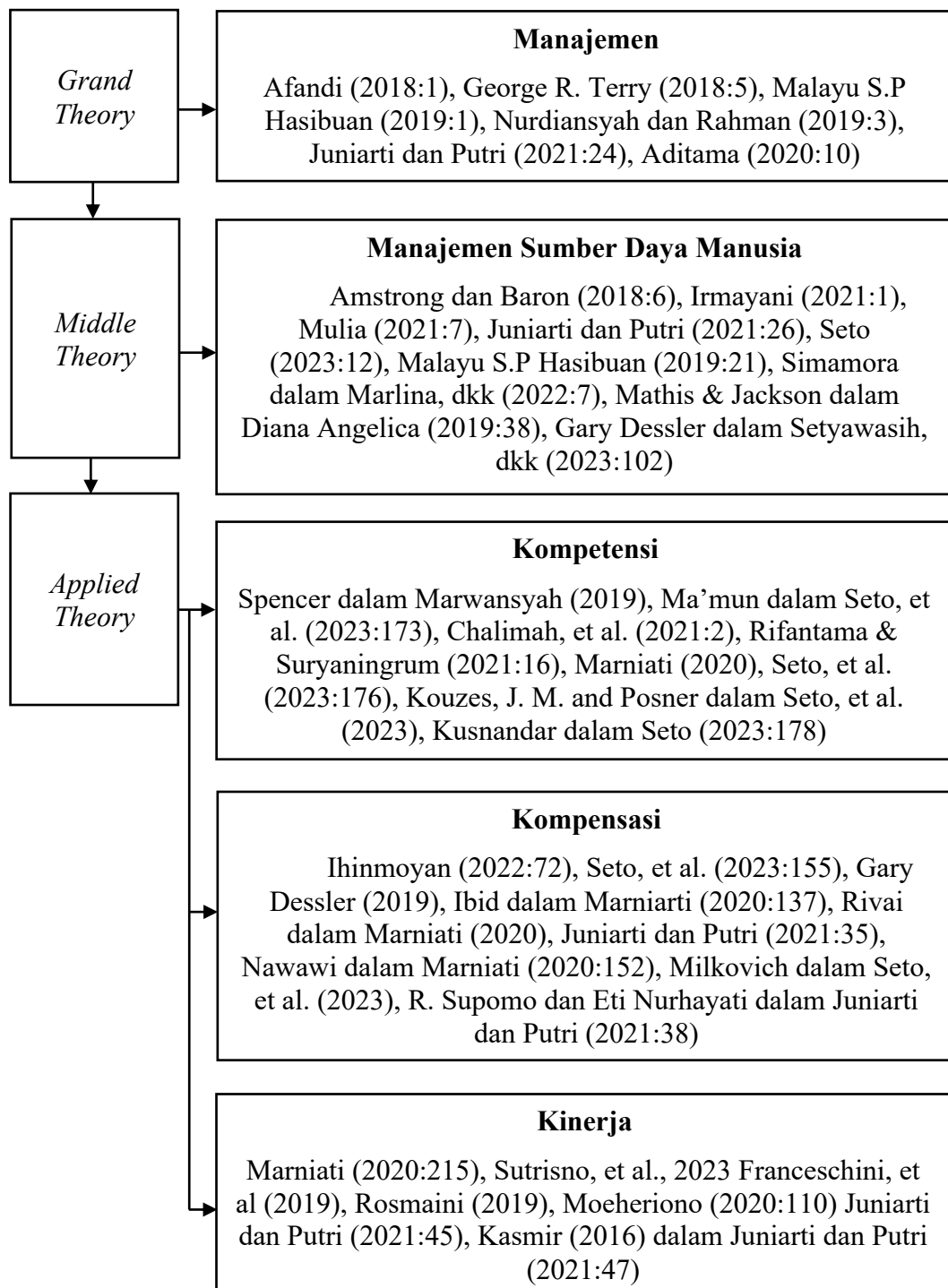
BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Dalam kajian pustaka ini, penulis akan menguraikan teori-teori yang terkait dengan permasalahan yang dihadapi, yakni kompetensi, kompensasi, dan kinerja yang akan menjadi dasar teoritis untuk pelaksanaan penelitian, dimulai dari pengertian umum hingga fokus pada teori yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti oleh penulis. Teori-teori yang dikaji dalam penelitian ini berasal dari berbagai sumber dan literatur yang berkaitan dengan masalah-masalah yang menjadi fokus penelitian, atau menggunakan beberapa teori yang sesuai dengan variabel-variabel yang diteliti.

Grand theory pada penelitian ini yaitu yang menjelaskan mengenai manajemen, di antaranya memuat pengertian manajemen, fungsi-fungsi manajemen serta unsur-unsur manajemen. Kemudian *middle theory* pada penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia, terdapat pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia, fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia, tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia hingga peran dari Manajemen Sumber Daya Manusia. *Applied theory* atau teori yang diaplikasikan pada penelitian ini yaitu Kompetensi, Kompensasi dan Kinerja. Di bawah ini penulis akan membahas pustaka yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti oleh penulis, dapat dilihat pada gambar 2.1 sebagai berikut:



Gambar 2.1
Landasan Teori

Sumber: Data diolah penulis (2024)

2.1.1 Manajemen

Manajemen merupakan suatu bidang ilmu yang berkaitan dengan pengaturan, pengelolaan dalam suatu kegiatan operasional perusahaan melibatkan proses untuk mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan suatu proses pengelolaan yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya (termasuk manusia, keuangan, fisik, dan informasi) dalam suatu organisasi atau usaha. untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berikut ini adalah definisi manajemen menurut pendapat para ahli, di antaranya:

Management is a distinct process consisting of planning, organizing, actuating and controlling performed to determine and accomplish stated objectives by the use of human being and other resources (George R. Terry, 2018, 5). Kemudian definisi lain manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*Planning*), Pengorganisasian (*Organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*Staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*Leading*), dan pengawasan (*Controlling*). (Afandi, 2018:1).

Definisi lain yang dikemukakan oleh Malayu S.P Hasibuan (2019:1) bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Nurdiansyah dan Rahman (2019:3) juga menyatakan bahwa

Manajemen adalah serangkaian aktivitas yang terdiri dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditargetkan melalui pemanfaatan SDM dan sumber-sumber lainnya.

Kemudian definisi lain, Manajemen dapat diartikan sebagai suatu proses yang aktivitasnya saling berkaitan dan sistematis yang bertujuan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan perusahaan atau organisasi sebelumnya (Juniarti dan Putri, 2021:24).

Dari beberapa pengertian menurut para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa, manajemen merupakan ilmu dan seni pengaturan efektif dan efisien atas pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya melalui tahapan perencanaan, pengorganisasian, penetapan tenaga kerja, pengarahan, dan pengawasan.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Aditama (2020:10) fungsi manajemen adalah elemen-elemen dasar yang selalu ada dan berada dalam proses manajemen yang menjadi patokan bagi manajer dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan. Fungsi dalam manajemen dikenal dengan *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling* (POAC) penjelasannya sebagai berikut:

1. *Planning* (Perencanaan)

Perencanaan merupakan proses yang mendefinisikan tujuan dari organisasi, membuat strategi yang akan digunakan untuk mencapai tujuan dari organisasi, serta mengembangkan rencana aktivitas kerja organisasi. Dalam mengawali setiap aktivitas pada sebuah pekerjaan dalam organisasi bisnis, dibutuhkan

fungsi perencanaan sebagai tahapan pertama untuk menentukan arah dan tujuan organisasi ke depan.

2. *Organizing* (Pengorganisasian)

Didefinisikan sebagai proses kegiatan penyusunan atau alokasi sumber daya organisasi dalam bentuk struktur organisasi sesuai dengan tujuan perusahaan yang tertuang di dalam visi dan misi perusahaan dan sumber daya organisasi.

3. *Actuating* (Pelaksanaan)

Pelaksanaan merupakan proses implementasi dari segala bentuk rencana, konsep, ide dan gagasan yang telah disusun sebelumnya dalam rangka mencapai tujuan, yaitu visi dan misi perusahaan.

4. *Control* (Pengendalian)

Pengendalian merupakan salah satu fungsi manajemen untuk melakukan pengendalian terhadap kinerja perusahaan. Dalam hal ini memastikan bahwa apa yang sudah direncanakan, disusun, dan dijalankan berjalan sesuai dengan prosedur yang telah dibuat atau tidak. Fungsi pengendalian ini akan memonitor kemungkinan ditemukannya penyimpangan dalam pelaksanaan, sehingga bisa segera terdeteksi lebih dini untuk dapat dilakukan upaya pencegahan dan perbaikan

Fungsi-fungsi manajemen yang telah diuraikan di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen menjadi sarana utama dalam meraih tujuan perusahaan atau organisasi, melibatkan aspek-aspek perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.

2.1.1.3 Unsur-Unsur Manajemen

Menurut Hasibuan (2019) terdapat 6 unsur manajemen, sebagai berikut:

1. *Man* (manusia) merupakan orang-orang yang akan menjalankan fungsi-fungsi manajemen dalam operasional suatu organisasi, manusia merujuk pada sumber daya manusia yang dimiliki organisasi.
2. *Money* (uang) merupakan modal yang dipergunakan pelaksanaan program dan rencana yang telah ditetapkan, uang merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai, seperti pembelian alat-alat, bahan baku, pembayaran gaji, dan sebagainya.
3. *Materials* (bahan) adalah bahan-bahan baku yang dibutuhkan biasanya terdiri dari bahan setengah jadi dan bahan jadi dalam operasi awal guna menghasilkan barang atau jasa.
4. *Machine* (mesin) yaitu peralatan termasuk teknologi yang digunakan untuk membantu dalam operasi untuk menghasilkan barang dan jasa.
5. *Methods* (metode) merupakan cara-cara yang ditempuh atau teknik yang dipakai untuk mempermudah jalannya pekerjaan manajer dalam mewujudkan rencana operasional.
6. *Market* (pasar) merupakan pasar yang hendak dimasuki hasil produksi baik barang atau jasa untuk menghasilkan uang, mengembalikan investasi dan mendapatkan profit dari hasil penjualan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia menjadi kunci penentu nilai atau keberhasilan organisasi. Fokus utama dalam manajemen sumber daya manusia adalah manusia

itu sendiri, karena dalam konteks manajemen, manusia dianggap sebagai kekayaan utama yang perlu dijaga dengan baik. Maka dari pada itu, perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia agar dapat menghasilkan individu yang berkualitas.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya (termasuk manusia, keuangan, fisik, dan informasi) dalam suatu organisasi atau usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berikut beberapa definisi MSDM menurut beberapa ahli, di antaranya:

“Conceptually, human resource management can be regarded as a strategic and coherent approach to the management of an organization’s most valued assets the people working there who individually and collectively contribute to the achievement of the business”. Yang memiliki arti secara konseptual, manajemen sumber daya manusia dapat dianggap sebagai pendekatan strategis dan koheren untuk pengelolaan aset organisasi yang paling berharga – orang-orang yang bekerja di sana yang secara individu dan kolektif berkontribusi pada pencapaian bisnis (Amstrong dan Baron, 2018:6).

Definisi lain dikemukakan oleh Dessler (2020) dalam Setyawasih, dkk (2023:102): *“Human resource management (HRM) is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concerns.”* Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberi kompensasi karyawan, dan memperhatikan hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, dan kepedulian terhadap keadilan untuk mereka.

Adapun definisi lain, Manajemen sumber daya manusia 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 (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis, (Irmayani, 2021:1).

Sedangkan menurut Juniarti dan Putri (2021:26), MSDM adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset pelaksanaan kegiatan, pengadaan, pelatihan, dan pengembangan, serta pemberian kompensasi dan beberapa hal yang berkaitan dengan MSDM yang bertujuan agar menciptakan manusia yang produktif.

Serta pengertian lain manajemen sumber daya manusia dilihat sebagai suatu strategi untuk mengelola orang-orang dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Pentingnya manajemen sumber daya manusia untuk merencanakan kebutuhan tenaga kerja, membangun komitmen kerja, memotivasi karyawan, menyelesaikan perselisihan antar karyawan dan meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang (Seto, 2023:12).

Dari beberapa pengertian di atas dapat dikatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu ilmu untuk mengelola hubungan dan peran sumber daya manusia terhadap aktivitas organisasi atau perusahaan agar produktivitasnya optimal sehingga mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Berikut pengertian fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Malayu S.P Hasibuan (2019:21) meliputi fungsi manajerial dan fungsi operasional yang akan dijelaskan sebagai berikut:

A. Fungsi Manajerial

1. *Planning* (Perencanaan)

Dilakukan melalui program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pengembangan, kedisiplinan, dan pemberhentian pegawai.

2. *Organizing* (Pengorganisasian)

Kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja dan koordinasi dalam bagian perusahaan.

3. *Directing* (Pengarahan)

Kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai agar mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.

4. *Controlling* (Pengendalian)

Kegiatan mengendalikan semua pegawai, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

B. Fungsi Operasional

1. *Procurement* (Pengadaan)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan

2. *Development* (Pengembangan)

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

3. *Compensation* (Kompensasi)

Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

4. *Integration* (Pengintegrasian)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

5. *Maintenance* (Pemeliharaan)

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.

6. *Dicipline* (Kedisiplinan)

Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan dan norma-norma sosial.

7. *Separation* (Pemberhentian)

Pemberhentian hubungan kerja pegawai disebabkan oleh keinginan pegawai, putusan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun & sebab-sebab lainnya.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen SDM memiliki keterkaitan satu sama lain dalam menggerakkan roda organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sehingga, organisasi tetap berada dalam jalurnya, menjaga keteraturan demi mencapai hasil akhir yang diinginkan.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Simamora dikutip oleh Marlina, dkk (2022:7) tujuan manajemen sumber daya manusia dapat dijelaskan dalam empat aspek utama, yaitu:

1. Tujuan sosial

Tujuan ini bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat seraya meminimalkan dampak negatif tuntutan itu terhadap organisasi.

2. Tujuan organisasi

Sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuan dengan harapan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan dan mendayagunakan pekerja secara efektif dan efisien, mengembangkan dan mempertahankan kualitas kehidupan kerja, keamanan dan kenyamanan kerja serta mengelola perubahan sehingga saling menguntungkan bagi individu, kelompok, perusahaan dan masyarakat.

3. Tujuan fungsional

Untuk mempertahankan kontribusi departemen SDM pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dalam hal ini departemen sumber daya manusia dituntut agar menyediakan program rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan yang inovatif dan menemukan pendekatan manajemen yang akan menahan dan memotivasi orang-orang terbaik yang ada dalam organisasi tersebut.

4. Tujuan pribadi.

Tujuan individu dari setiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitasnya di dalam organisasi. Apabila tujuan organisasi dan tujuan pribadi

tidak harmonis, maka karyawan akan memilih menarik diri dari perusahaan. Konflik antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadi akan menyebabkan kinerja yang buruk.

Dari ke empat tujuan tersebut jika tercapai, manajemen sumber daya manusia diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan berkelanjutan untuk individu, kelompok, organisasi, dan masyarakat secara keseluruhan.

2.1.2.4 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan manajemen sumber daya manusia sangat penting dalam organisasi. Peran manajemen sumber daya manusia melibatkan sejumlah tugas dan tanggung jawab untuk memastikan optimalisasi pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Tiga peranan yang diidentikan dengan MSDM menurut Mathis & Jackson yang dialih bahasakan oleh Diana Angelica (2019:38), yaitu:

1. Administratif, fokus pada tugas administrasi dan pencatatan.
2. Operasional dan advokasi karyawan, aktivitas ini merupakan bagian dari *employee champion*.
3. Strategi, membantu mendefinisikan strategi terkait *human capital* dan kontribusinya terhadap perusahaan.

Berdasarkan peran-peran manajemen sumber daya manusia yang telah disebutkan, dapat kita pahami bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki tiga tugas utama yang saling terkait dalam menjalankan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia secara berkesinambungan.

2.1.3 Kompetensi

Kualitas sumber daya manusia (SDM) di dalam suatu perusahaan sangat memengaruhi kesuksesannya. Ketika individu memiliki kompetensi yang baik, sumber daya manusia dianggap sebagai aset yang berharga.

2.1.3.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi digunakan untuk merencanakan, mendukung, dan meningkatkan perilaku serta kinerja seseorang agar lebih terarah dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan guna mencapai tujuan. Kompetensi menjadi ukuran kemampuan karyawan. Beberapa definisi kompetensi menurut para ahli meliputi:

Competence as a basic characteristic related to the effectiveness of individual performance in their work, in accordance with what is expected of the organization in achieving its goals. Yang memiliki arti, kompetensi sebagai karakteristik dasar yang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya, sesuai dengan apa yang diharapkan organisasi dalam mencapai tujuannya. Spencer dalam Marwansyah (2019:9).

Menurut Ma'mun dalam Seto, et al. (2023:173), mengemukakan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melakukan atau melaksanakan sebuah tugas atau pekerjaan yang didasari atas keterampilan dan kemampuan seseorang dalam menunjang keberhasilan tugas yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Chalimah, et al. (2021:2), mendefinisikan bahwa kompetensi adalah SDM adalah karakteristik yang mendasar pada seseorang berkaitan dengan pekerjaan yang dapat dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan.

Adapun menurut Rifantama & Suryaningrum (2021:16), kompetensi adalah kombinasi pengetahuan, keterampilan, sikap yang dimiliki dan diperoleh seseorang untuk menyelesaikan tugas tertentu secara efektif dalam lingkungan profesional, kompetensi mengacu pada kemampuan seseorang yaitu menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang relevan pada suatu aspek tertentu.

Kompetensi merupakan suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan/wawasan, dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai, Marniati (2020). Pada dasarnya kompetensi harus memberikan dampak bagi kinerja karyawan, karena kinerja memiliki hubungan langsung dengan perusahaan yakni tujuan organisasi, (Seto, et al, 2023:176).

Dari berbagai definisi tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa kompetensi merupakan kemampuan yang mencakup pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*) yang dimiliki oleh seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan efektif dalam lingkungan profesional. Kompetensi ini dapat dikembangkan melalui berbagai cara seperti pendidikan formal, pelatihan, mentoring dan berhubungan erat dengan karakteristik individu yang berkaitan dengan pekerjaan yang memiliki dampak langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Kouzes, J. M. and Posner (2007) dalam Seto, et al. (2023), mengemukakan terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi antara lain :

1. Kepercayaan dan nilai

Kepercayaan mencerminkan keyakinan dalam menjalankan nilai-nilai yang dianut. Terlebih nilai memiliki sifat kebenaran dan kebaikan yang memungkinkan individu tersebut menunjukkan sikap dan perilaku yang baik.

2. Keahlian atau keterampilan

Merupakan Kemampuan seseorang dalam bekerja secara spesifik biasanya berasal dari latihan terus-menerus dalam jangka waktu lama, sehingga akhirnya menjadi kompetensi individu tersebut.

3. Pengalaman

Setiap pekerjaan membutuhkan kemampuan penguasaan, oleh karena itu pengalaman menjadi salah satu karakteristik khusus yang dapat membentuk kemampuan seseorang untuk menjadi profesional.

4. Karakteristik personal

Kompetensi mencirikan kepribadian seseorang. Hal tersebut nampak jelas dalam gaya kerjanya, ia selalu memiliki karakteristik khas yang menjadikannya berbeda dengan yang lain (cara kerja atau pola pikir).

5. Motivasi

Kompetensi mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik, memotivasi mereka untuk berkontribusi secara maksimal, dan terus berupaya mencapai kinerja terbaik demi kepuasan semua pihak yang terlibat.

6. Isu-isu emosional

Kemampuan tidak hanya dinilai dari kecerdasan saja, namun perilaku dan sikap juga mengindikasikan kompetensi yang dimiliki oleh seorang individu

dalam menguasai keadaan dan cenderung mampu memberikan solusi bagi pemecahan masalah.

7. Kapasitas intelektual

Kemampuan berpikir yang baik menjadi syarat mutlak bagi seseorang yang dikatakan kompeten, karena kenyataannya intelektual selalu menjadi alasan utama mengapa seseorang dikatakan berkinerja baik.

2.1.3.3 Jenis-Jenis Kompetensi

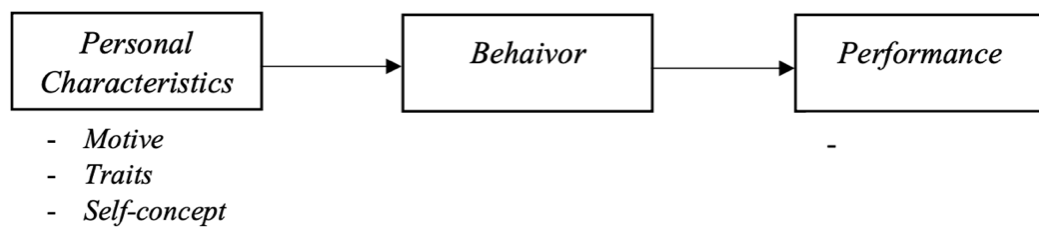
Menurut Kusnandar (2007) dalam Seto (2023:178) kompetensi terbagi menjadi 5 bagian yaitu:

1. Kompetensi Intelektual, adalah berbagai perangkat pengetahuan yang dimiliki oleh individu dan diperlukan untuk menunjang kinerja.
2. Kompetensi Fisik, adalah perangkat kemampuan fisik yang dimiliki oleh seorang individu dan diperlukan dalam pelaksanaan tugas pekerjaan yang diberikan.
3. Kompetensi Pribadi, adalah perangkat perilaku yang berhubungan dengan kemampuan individu dalam mengeksplorasi diri, melakukan transformasi diri, dan memahami identitas diri.
4. Kompetensi Sosial, yaitu perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan sosial.
5. Kompetensi Spiritual, adalah penghayatan, pemahaman, serta pengamalan kaidah-kaidah yang berhubungan dengan keagamaan.

2.1.3.4 Hubungan Kompetensi dengan Kinerja

Menurut Spencer dalam Moehariono (2020:10) menyebutkan bahwa hubungan kompetensi dengan kinerja adalah sangat erat hubungan sebab akibat (*causally related*), serta kompetensi yang terdiri atas: motif (*motive*), sifat (*trait*), konsep diri (*self concept*) dan keterampilan (*skill*) serta pengetahuan (*knowledge*), diharapkan dapat memprediksikan perilaku seseorang.

Kompetensi dapat dihubungkan dengan kinerja dalam sebuah model aliran sebab (*competency causal flow*), dari Spencer dalam Moehariono (2020:11) :



Gambar 2.2
Competency Causal Flow Model

Sumber: Spencer dalam Moehariono (2020:11)

Berdasarkan gambar di atas, kompetensi meliputi aspek sifat (niat), *action* (tindakan), dan *outcome* (hasil). Model ini menunjukkan bahwa kompetensi motif, karakteristik, konsep diri dan pengetahuan, akan menimbulkan perilaku, yang pada gilirannya menghasilkan kinerja.

2.1.3.5 Dimensi Indikator Kompetensi

Spencer, yang diterjemahkan oleh Marwansyah (2019:60), mengemukakan bahwa kompetensi dapat dibagi menjadi dimensi "*knowledge, skill, attitude* atau *personal characteristic*". Kompetensi dibagi menjadi dua, yaitu kompetensi dasar (*Threshold Competency*) merupakan dasar adalah sifat yang dimiliki setiap individu

dalam pekerjaan untuk melakukan tugas dengan efektif, meskipun belum menentukan apakah individu tersebut memiliki kinerja tinggi, rata-rata, atau rendah dan kompetensi pembeda (*Differentiating Competency*) yaitu menurut kriteria yang digunakan untuk memprediksi kinerja suatu pekerjaan. Kedua kompetensi tersebut dapat dikelompokkan ke dalam dimensi-dimensi dan indikator-indikator berikut:

1. Dimensi pengetahuan meliputi indikator:
 - a. Pemikiran analitis.
 - b. Pengambilan keputusan.
 - c. Peningkatan pengetahuan yang dimiliki.
 - d. Orientasi pencapaian prestasi
2. Dimensi keterampilan, dengan indikator:
 - a. Keterampilan komunikasi.
 - b. Komunikasi lisan.
 - c. Dorongan peningkatan keterampilan.
 - d. Dorongan menjadi pribadi dan inisiatif.
3. Dimensi sikap dengan indikator:
 - a. Memiliki inisiatif.
 - b. Keramahan dan kesopanan dalam pekerjaan.

2.1.4 Kompensasi

Dalam konteks perusahaan, kompensasi mencakup seluruh penghargaan yang diberikan kepada seseorang atas jasanya atau hasil kerjanya, termasuk uang dan barang, baik secara langsung maupun tidak langsung.

2.1.4.1 Pengertian Kompensasi

Imbalan yang diterima oleh seorang pekerja atau karyawan, baik dalam bentuk materi fisik maupun non-fisik, disebut sebagai kompensasi. Kompensasi mencakup seluruh penghargaan yang diterima oleh individu tersebut sebagai hasil dari pekerjaannya di dalam perusahaan, termasuk uang dan barang, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Kompensasi ialah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu, menurut Gary Dessler (2020) dalam Setyawasih, dkk (2023:102). Kemudian menurut Ihinmoyan (2022:72) menyatakan bahwa: “*Compensation is about benefits form the indirect financial and non-financial payments employees receive for continuing their employment with an organization*”.

Kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas jasa-jasanya dalam melaksanakan tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya guna mencapai tujuan perusahaan. Dapat dikatakan pula bahwa kompensasi adalah suatu imbalan baik secara finansial maupun non-finansial (*financial reward*) yang diberikan terhadap karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan dalam suatu organisasi, (Seto, et al., 2023:155).

Pemberian kompensasi adalah penghargaan yang diberikan perusahaan sebagai balasan atas prestasi kerja yang diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi ini pada prinsipnya tidak hanya sebatas atau berupa gaji saja, akan tetapi tunjangan dan transportasi setiap harinya tetap ada dibayarkan oleh perusahaan atau organisasi. Dengan pendekatan seperti ini; karyawan akan terbangun motivasinya

dalam bekerja, sehingga perhatian perusahaan harus lebih besar terhadap pegawainya, (Ibid dalam Marniarti, 2020:137).

Sedangkan menurut Rivai dalam Marniarti (2020), kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan, pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas ke organisasian.

Menurut kompensasi Juniarti dan Putri (2021:35) menyatakan bahwa kompensasi dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa dari pekerjaan yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan.

Dari beberapa pengertian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi merupakan imbalan yang diberikan kepada pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa atas pelaksanaan tugas, kewajiban dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan, baik baik secara finansial maupun non-finansial.

2.1.4.2 Jenis-Jenis Kompensasi

Hadari Nawawi dalam Marniarti (2020:152) secara garis besar membagi kompensasi menjadi tiga jenis, yaitu:

1. Kompensasi langsung

Kompensasi langsung adalah penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Sejalan dengan pengertian itu, upah atau gaji diartikan juga sebagai pembayaran dalam bentuk uang secara tunai yang diperoleh pekerja untuk pelaksanaan pekerjaannya.

2. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan atau manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Misalnya THR, tunjangan hari Natal dan lain-lain.

3. Insentif

Merupakan penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama sekali diberikan pada pekerja yang berkerja secara baik atau yang berprestasi. Misalnya dalam bentuk pemberian bonus atau dalam bentuk barang.

2.1.4.3 Tujuan Kompensasi

Menurut Milkovich (2005) dalam Seto, et al. (2023) tujuan pemberian kompensasi adalah untuk mencapai efisiensi perusahaan *fairness* (keterbukaan), dan untuk memenuhi aturan undang-undang yang berlaku. Yang dimaksudkan dengan efisiensi adalah:

1. Kompensasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan kualitas kerja karyawan, untuk memberikan kepuasan karyawan dan *stockholders* (pemegang saham).
2. Untuk pengendalian biaya tenaga kerja.

Adapun pemberian kompensasi menurut Menurut Hasibuan dalam Mila Badriyah (2015) dalam Juniarti dan Putri (2021:35) yaitu bertujuan untuk:

1. Ikatan Kerjasama, dengan pemberian kompensasi terjadilah ikatan kerjasama formal antara pegawai dan perusahaan/organisasi, pegawai harus mengerjakan

tugas- tugas dengan baik, sedangkan perusahaan/organisasi wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan Kerja, dengan balas jasa, pegawai dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan pegawai yang berkualitas untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer mudah memotivasi bawahannya.
5. Stabilitas karyawan, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif, stabilitas pegawai lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.
6. Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar, disiplin pegawai semakin baik, mereka akan menyadari dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku.
7. Pengaruh serikat buruh, dengan program kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan pegawai akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
8. Pengaruh Pemerintah, jika program kompensasi sesuai dengan Undang-Undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.1.4.4 Sistem Pemberian Kompensasi

Setiap perusahaan memiliki Sistem Pemberian Kompensasi pendekatan yang berbeda tergantung pada industri, ukuran perusahaan, dan strategi bisnisnya. Beberapa sistem pemberian kompensasi yang dapat diberikan menurut Mila Badriyah (2015) dalam Juniarti dan Putri (2021:36), yaitu ada 3 dijelaskan sebagai berikut:

1. Sistem Prestasi

Upah menurut prestasi kerja sering disebut dengan upah sistem hasil. Pengupahan dengan cara ini mengaitkan secara langsung antara besarnya upah dan prestasi kerja yang ditunjukkan oleh pegawai dalam waktu tertentu. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja dapat diukur secara kuantitatif dan dapat mendorong pegawai yang kurang produktif menjadi lebih produktif dan akan sangat menguntungkan bagi pegawai yang dapat bekerja cepat serta berkemampuan tinggi.

2. Sistem Waktu

Besarnya kompensasi dapat dihitung berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, bulan dan memiliki jangka waktu tertentu. Besarnya upah ditentukan oleh lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Umumnya, cara ini digunakan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pengupahan berdasarkan prestasi. Kelemahan sistem waktu adalah;

- 1) Mengurangi semangat pegawai yang produktivitasnya tinggi (di atas rata-rata).

- 2) Tidak membedakan usia.
- 3) Membutuhkan pengawasan yang ketat agar pegawai sungguh-sungguh bekerja.
- 4) Kurang mengakui adanya prestasi kerja pegawai.

Kelebihannya dari sistem waktu adalah sebagai berikut;

- 1) Menceah hal-hal yang kurang diinginkan seperti pilih kasih, diskriminasi ataupun kompetensi yang kurang sehat
 - 2) Menjamin kepastian upah secara periodik
 - 3) Tidak memadamkan rendah pegawai yang cukup lanjut usia
3. Sistem Kontrak/Borongan

Penetapan dengan sistem ini didasarkan atas kuantitas, kualitas dan lamanya penyelesaian pekerjaan yang sesuai dengan kontrak perjanjian. Untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan, dalam kontrak juga dicantumkan ketentuan mengenai “konsekuensi” apabila pekerjaan yang dihasilkan tidak sesuai dengan perjanjian, baik secara kuantitas, kualitas maupun lamanya penyelesaian pekerjaan. Sistem ini digunakan untuk jenis pekerjaan yang dianggap merugikan apabila dikerjakan oleh pegawai tetap dan jenis pekerjaan yang tidak mampu dikerjakan oleh pegawai tetap.

2.1.4.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi dalam suatu organisasi melibatkan sejumlah aspek. Berikut adalah penjelasan dari R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018) dalam Juniarti dan Putri (2021:38) menerangkan bahwa besar kecilnya suatu kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor, di antaranya:

1. Penawaran dan Permintaan

Pencari kerja (penawaran) jumlahnya lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan).

2. Pendidikan, Tanggungan dan Pengalaman

Pemberian kompensasi harus sesuai dengan pendidikan para pegawainya, misalnya pada tingkat pendidikan sarjana harus dibedakan dengan jenjang pendidikan yang lainnya, demikian juga natara yang berpegalaman dengan yang belum berpengalaman dan sesuai dengan pengorbanan yang diberikan oleh pegawai terhadap perusahaan.

3. Kemampuan Perusahaan

Pemberian kompensasi berdasarkan tingkat keuntungan perusahaan, jika organisasi mengalami keuntungan maka pekerjaan akan menikmati keuntungan organisasi tersebut, namun apabila perusahaan mengalami kerugian, perusahaan akan memberikan kompensasi sesuai dengan kemampuannya.

4. Serikat Buruh atau Organisasi

Besar kecilnya pemberian suatu kompensasi akan dipengaruhi oleh serikat buruh atau organisasi pekerja. Apabila serikat buruh memiliki pengaruh besar terhadap jalannya perusahaan maka tingkat kompensasi yang diberikan akan semakin besar.

5. Pemerintah dan Undang-Undang Keppres

Pemerintah telah menetapkan besarnya batas upah minimum untuk pekerja demi menjaga kesejahteraan para pekerja dan memenuhi kebutuhan para pekerja.

2.1.4.6 Dimensi & Indikator Kompensasi

Menurut Gary Dessler (2020) dalam Setyawasih, dkk (2023:102) Kompensasi terdiri dari dua komponen utama, yaitu:

1. Kompensasi langsung

Kompensasi langsung / pembayaran keuangan langsung merupakan suatu bentuk penghargaan atau upah yang dibayarkan secara berkala berdasarkan kontribusi atas jasa yang dilakukan pegawai. Adapun indikator pembayaran keuangan langsung yaitu: upah, gaji, insentif, dan bonus.

2. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung / pembayaran keuangan tidak langsung adalah suatu bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan di samping gaji atau upah tetap. Adapun indikator pembayaran finansial tidak langsung yaitu berupa bayaran berupa keuntungan finansial seperti asuransi dan liburan.

2.1.5 Kinerja

kinerja yaitu sejauh mana hasil atau pencapaian yang telah dicapai oleh individu dalam melaksanakan kegiatan atau tugas yang terkait dengan tujuan atau target yang telah ditetapkan dalam upaya mencapai kesuksesan dan pertumbuhan usaha.

2.1.5.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dikerjakan dan diukur dalam periode waktu tertentu pada suatu organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, (Marniati, 2020:215).

Kemudian menurut Sutrisno, et al., 2023, kinerja yaitu aktivitas manajemen yang menunjukkan hasil sejauh mana perolehan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab untuk meraih pencapaian seseorang. Apabila tidak sesuai dengan standar kinerja, penilaian akan memberi peluang untuk melihat mengembangkan dan kemajuan rencana memperbaiki kinerja.

“Performance is the output of a program that is run with indicators that can show the type or level of program activities carried out (processes), direct products and services provided by a program (outputs), and/or the results of these products and services (outcomes)”, (Franceschini, et al : 2019).

Adapun menurut Rosmaini (2019), Kinerja merupakan pada tingkat mana seseorang telah menggunakan kompetensinya dan implementasinya ke dalam strategi organisasi, baik itu berkaitan dengan pencapaian dirinya sendiri maupun organisasinya.

Sedangkan menurut Moehariono (2020:95), pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Dan menurut Juniarti dan Putri (2021:45), kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil yang telah dikerjakan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang dilaksanakan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan sebagai hasil kerja yang mencakup aspek kualitas dan kuantitas, dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai pencapaian yang telah ditargetkan suatu perusahaan.

2.1.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yang dikemukakan oleh Kasmir (2016) dalam Juniarti dan Putri (2021:47) sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan.

Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat.

4. Kepribadian

Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan

dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya manajemen

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang

atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10. Lingkungan di sekitar

Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja.

2.1.5.3 Dimensi dan Indikator Kinerja

Rifantama & Suryaningrum (2021:46) mengemukakan bahwa ada 5 indikator untuk menilai kinerja sebuah UKM, yaitu:

1. Pertumbuhan penjualan
2. Pertumbuhan modal
3. Penambahan tenaga kerja setiap tahun
4. Pertumbuhan pasar dan pemasaran
5. Pertumbuhan keuntungan / laba usaha

Adapun pengukuran kinerja untuk organisasi profit atau perusahaan dilakukan dengan mempertimbangkan tiga aspek atau sudut pandang, yakni perspektif keuangan, perspektif pelanggan, dan proses bisnis internal, Moehersono (2020:110) sebagai berikut:

1. Perspektif keuangan / *financial*

Kemampuan perusahaan dalam memperoleh laba dan mengelola investasi secara efektif menjadi fokus utama untuk mencapai tujuan dan memastikan kelangsungan serta pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan. Pada perspektif finansial ini meliputi tingkat pertumbuhan penjualan, tingkat keuntungan / laba serta tingkat penggunaan investasi / pendanaan.

2. Perspektif Pelanggan

Pada perspektif pelanggan pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan sangat terkait dengan hubungan yang baik dengan pelanggan. Pertumbuhan pelanggan yang tinggi, tercermin dari peningkatan jumlah pelanggan baru. Kesetiaan pelanggan dan dukungan yang tinggi menciptakan fondasi yang solid untuk pertumbuhan jangka panjang. Pada perspektif pelanggan ini meliputi pertumbuhan pelanggan, dan tingkat loyalitas konsumen.

3. Perspektif Proses Bisnis Internal

Dalam perspektif proses bisnis internal, fokus pada peningkatan sistem proses kerja yang lebih baik dan efektif, serta pengembangan dan riset yang kokoh. Di antaranya yaitu peningkatan kualitas produk, mengurangi atau menghilangkan produk cacat, efisiensi waktu dalam setiap tahap proses produksi dan perancangan produk yang inovatif dan efisien.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, penelitian terdahulu menjadi acuan dasar, membantu memperkaya kerangka teoritis yang digunakan dalam penelitian saat ini. Beberapa penelitian sebelumnya telah mengulas tentang dampak pengetahuan

kewirausahaan dan keterampilan wirausaha terhadap keberhasilan usaha. Penelitian ini akan menyajikan analisis mengenai persamaan dan perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan. Rincian perbandingan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian penulis dapat ditemukan dalam Tabel 2.1.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis Dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian	Teori dan Metode yang digunakan
1	Angela Adelia Arissa, Dian Indiyati (<i>Journal e-Proceeding of Management</i> Vol.10, No.2 April 2023) <i>The Effect Of Compensation And Work Motivation On Employee Performance In MSMEs In Yogyakarta</i>	Kompensasi secara parsial tidak memberikan pengaruh kepada kinerja dan Motivasi kerja secara simultan memberikan pengaruh signifikan kepada kinerja	a. Variabel bebas Kompensasi b. Variabel terikat kinerja	a. Penelitian terdahulu menggunakan Variabel Bebas Motivasi b. Penelitian dilakukan pada UMKM di Yogyakarta	Teori: Kompensasi (Umar, 2016), Motivasi kerja (Robbins, 2018) Kinerja (Nurdin, & Rohendi, 2016) Metode <i>cross section</i> & Analisis data dengan analisis deskriptif dan <i>path analysis</i>
2	Aura Qurratul Aini, Mohamad Trio Febriyantoro, Zulkifli, Dede Suleman, Fendi Saputra, Totok Suyoto (<i>Journal of Industrial Engineering &</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja, serta	a. Variabel bebas kompensasi b. Variabel terikat kinerja	a. Penelitian dilakukan pada UMKM Tangerang Selatan b. Terdapat variabel intervening <i>Job Satisfaction</i>	Teori: Pelatihan (Zulkarnaen et al., 2018), Kompensasi (Nursam, 2017), Kinerja (Chairunnisa h et al.,

No	Penulis Dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian	Teori dan Metode yang digunakan
	<p><i>Management Research</i> Vol.3 No.6, 2022)</p> <p><i>The Effect Of Training And Compensation For Employee Performance With Employee Job Satisfaction As Intervening Variables On MSME In South Tangerang</i></p>	<p>variabel mediasi kepuasan kerja tidak signifikan pengaruhnya antara Pelatihan terhadap kinerja dan Kompensasi terhadap kinerja.</p>			<p>2021), Kepuasan kerja (Sunarta, 2019)</p> <p>Structural Equation Modeling model dengan menggunakan Smartpls software.</p>
3	<p>Abid Muhtarom, Muhammad Syafik, Neny Pratiwi, Nurul Badriyah, Zulkifli Lubis (Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN) Vol. 8 No. 1 2023)</p> <p>Analisis Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan pada UMKM UD.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi, lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja, serta memediasi kepuasan kerja, baik secara parsial maupun simultan.</p>	<p>a. Variabel bebas kompetensi dan kompensasi b. Variabel terikat kinerja</p>	<p>a. Penelitian terdahulu menggunakan variabel motivasi dan lingkungan kerja, dengan variabel intervening kepuasan kerja b. Penelitian dilakukan pada UMKM UD. Noer Berkah Abadi</p>	<p>Teori: Kinerja (Kasmir, 2016), Motivasi (Sutrisno, 2016), Lingkungan kerja (Nitisemito, 2001), Kompetensi (Wibowo, 2016), Kompensasi (Hasibuan, 2016), Kepuasan kerja (Wilson, 2012)</p> <p>Metode yang digunakan untuk menganalisis</p>

No	Penulis Dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian	Teori dan Metode yang digunakan
	Noer Berkah Abadi				yaitu SEM dengan alat Smart PLS IversiI3.0.
4	Kholisna Sari, Yacobo P Sijabat (Jurnal Inspirasi Ekonomi Vol. 4 No.1 _Maret 2022) <i>HR Competence And Their Effect on MSME Performance In Central Magelang</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi secara simultan berpengaruh pada kinerja	a. Variabel bebas kompetensi b. Variabel terikat kinerja	a. Penelitian dilakukan di UMKM di Kota Magelang Tengah	Teori: Kinerja (Rosmaini, 2019), Kompetensi (Fatmah, 2017) Pengujian menggunakan SPSS versi 20 dan Microsoft Excel.
5	Bambang Dewantoro, Agus Putranto, Heri Purwanto (<i>Journal Economic, Management and Business</i> Volume 2 Nomer 1, Januari 2023) Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Inovasi Produk Terhadap Kinerja UMKM 70 (Studi Pada UMKM di Kabupaten Wonosobo)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi dan Inovasi Produk berpengaruh positif terhadap kinerja.	a. Variabel bebas kompetensi b. Variabel terikat kinerja	a. Penelitian terdahulu menggunakan Variabel Bebas inovasi produk b. Penelitian dilakukan pada UMKM di Kabupaten Wonosobo	Teori: Kinerja (Rivai, dkk, 2008), Kompetensi (Wahyudiati, 2017), Inovasi (Drucker, 2008) Pengujian dengan SPSS, uji F, uji T dan koefisien determinasi (R ²), Teknik pengambilan sampel dengan rumus slovin.

No	Penulis Dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian	Teori dan Metode yang digunakan
6	Chalimah, Milasari, D., Santoso, T. B., & Sultoni. (PPMA FE Unikal, 3, 2021) Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) dan Kinerja Usaha Kecil Menengah (UKM) Kabupaten Pekalongan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif Pengetahuan dan keterampilan terhadap Kinerja.	a. Variabel bebas Kompetensi b. Variabel terikat kinerja	a. Penelitian dilakukan pada Usaha Kecil Menengah (UKM) Kabupaten Pekalongan	Teori: Kompetensi (Ardiana, 2010), Kinerja (Moehariono, 2012) Pengumpulan data dengan metode sensus, Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, uji kecocokan model, analisis regresi linier berganda.
7	Devi Prihatini, Sutrisno, Noni Setyorini (<i>Journal Of Economic, Accounting and Management</i> Vol. 2 No. 1, 2024) Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada UMKM Sarung Tenun Goyor	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi, kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Serta Kompetensi dan lingkungan	a. Variabel bebas kompetensi dan kompensasi b. Variabel terikat kinerja	a. Penelitian terdahulu menggunakan variabel kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja, dengan variabel intervening motivasi kerja b. Penelitian dilakukan pada Umkm Sarung Tenun Goyor (ATBM) Di Desa Wanarejan Utara	Teori: Kinerja (Bukhari & Pasaribu, 2019), Kompetensi (Edison, 2017), Kompensasi (Sutrisno, 2022), Lingkungan kerja (Darmadi, 2020), Motivasi (Rivai & Sagala, 2014) Menggunakan teknik

No	Penulis Dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian	Teori dan Metode yang digunakan
	(ATBM) Di Desa Wanarejan Utara	kerja berpengaruh positif terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi sedangkan kompensasi tidak.			sampling jenuh, Teknik analisis data dengan PLS-SEM (<i>Partial Least Square-Structural Equation Modeling</i>) dan dibantu Smart PLS 3.0.
8	Galih Wahyuningsih, Agustina Hanafi, & Afriyadi Cahyadi (JEMBATAN - Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan, No 1, April 2016) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pengusaha Usaha Mikro Kecil (UMK) Batik Jambi Di Wilayah Seberang Kota Jambi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap Kinerja.	a. Variabel bebas Kompetensi b. Variabel terikat kinerja	a. Penelitian dilakukan pada Usaha Menengah Kecil (UMK) Batik Jambi Di Wilayah Seberang Kota Jambi	Teori: Kompetensi (Spencer & Spencer, dikutip dalam Wibowo, 2014), Kinerja (Malthis & Jackson dikutip dalam Keran, 2012) Analisis data menggunakan metode regresi linier sederhana dengan bantuan IBM SPSS Statistics Version 22.
9	Riyanto Efendi, Muhamad Nanang Rifa'i, Khairul Bahrun, Hilyati Milla, Suharmi (<i>International Journal of</i>	Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh positif	a. Variabel bebas kompetensi b. Variabel terikat kinerja	a. Penelitian terdahulu menggunakan Variabel disiplin kerja dan variabel intervening motivasi	Teori: Kinerja (Mitchell and Larson, 1987), Disiplin kerja (Sinungan, 2005), Kompensasi

No	Penulis Dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian	Teori dan Metode yang digunakan
	<p><i>Multicultural and Multireligious Understanding</i> Volume 7, Issue 1 February, 2020)</p> <p><i>The Mediation of Work Motivation on the Effects of Work Discipline and Compensation on Performance Batik MSMEs Employees in Yogyakarta City, Indonesia</i></p>	<p>signifikan terhadap kinerja, serta Motivasi kerja memediasi hubungan disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.</p>		<p>b. Penelitian dilakukan pada UMKM Batik Di Kota Yogyakarta Indonesia</p>	<p>(Dessler, 2000)</p> <p>Metodologi penelitian ex post facto dengan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis jalur.</p>
10	<p>Mediaty, Asri Usman, Arham Rasyid Andi Kunna, Nurul Inayah Farahyanti, Risna Melati Sukma Bakri (<i>Journal Economics and Digital Business Review</i> Volume 4 Issue 1 2023)</p> <p>Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Usaha Kecil Menengah</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.</p>	<p>a. Variabel bebas Kompensasi b. Variabel terikat kinerja</p>	<p>a. Penelitian dilakukan pada UMKM Melati Bakery</p>	<p>Teori: Kompensasi (Marwansyah, 2014), Kinerja (Bangun, 2017)</p> <p>Metode pengumpulan data kuesioner. Teknik analisis data meliputi koefisien determinasi, uji-t, dan analisis regresi linier berganda.</p>

No	Penulis Dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian	Teori dan Metode yang digunakan
	(UKM) Melati Bakery				
11	Meta Indah Tiara, Sutrisno, M Fadjar Darmaputra (Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis (JUPSIM) Vol.3, No.1 Januari 2024) Pengaruh Kompetensi, Inovasi, Pelatihan, Terhadap Kinerja UMKM Center Kabupaten Semarang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, inovasi, pendidikan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	a. Variabel bebas kompetensi b. Variabel terikat kinerja	a. Penelitian terdahulu menggunakan Variabel Bebas inovasi, pendidikan dan lingkungan kerja b. Penelitian dilakukan di UMKM di Kabupaten Semarang	Teori: Kinerja (Sutrisno, et al., 2023), Kompetensi (Komara, 2019), Inovasi (Fatimah, dalam Suryana, 2014), Pelatihan (Wibowo, 2016) Sampel memakai metode purposive sampling, metode penelitian kuantitatif dan memakai software IBM SPSS v24.
12	Millendra, Marwan (Jurnal Salingka Nagari Vol. 01 No. 2, 2022) Pengaruh Kompetensi SDM dan Modal Finansial Terhadap Kinerja Usaha Kerajinan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi SDM dan Modal Finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.	a. Variabel bebas kompetensi b. Variabel terikat kinerja	a. Penelitian terdahulu menggunakan Variabel Bebas Modal Finansial b. Penelitian dilakukan di Usaha Kerajinan Sulaman di Desa Naras	Teori: Kinerja (Hasibuan, 2002), Kompetensi (Utari & Dewi, 2014), Modal Finansial (Riyanto, 2018) Jenis penelitian

No	Penulis Dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian	Teori dan Metode yang digunakan
	Sulaman di Desa Naras				dengan penelitian kausal komparatif, Teknik pengambilan sampel teknik cluster area sampling.
13	Ni Luh Putu Eka Yudi Prastiwi, Luh Kartika Ningsih (Inovasi : Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Manajemen Vol 19, No 4 (2023): November Peran kompetensi sdm, <i>internal locus of control</i> dan karakteristik wirausaha dalam meningkatkan kinerja UMKM	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi, Internal locus of control dan karakteristik wirausaha berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.	a. Variabel bebas Kompetensi b. Variabel terikat kinerja	a. Penelitian terdahulu menggunakan Variabel Internal locus of control dan karakteristik wirausaha b. Penelitian dilakukan pada UMKM di Buleleng	Teori: Kompetensi (Amstrong, 1994), Kinerja (Mathis dan Jackson, 2001), Internal locus of control (Ghufron dan Risnawita, 2014), Karakteristik wirausaha (Suryana, 2014) Menggunakan kuesioner. Software Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Square (SEM-PLS)
14	Pandji Pratopo, Lena Erdawati, Atik Atikah, Yanthi Metri Gunawan (Jurnal Manajemen	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan etos	a. Variabel bebas Kompetensi b. Variabel terikat kinerja	a. Penelitian terdahulu menggunakan Variabel Bebas Etos Kerja	Teori: Kinerja (Sudarmanto, 2015), Kompetensi (Gordon

No	Penulis Dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian	Teori dan Metode yang digunakan
	<p>Bisnis Vol. 10, No.2, 2021)</p> <p>Pengaruh Kompetensi Kewirausahaan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pelaku UMKM Di Kota Tangerang</p>	<p>kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.</p>		<p>b. Penelitian dilakukan pada UMKM di Kota Tangerang</p>	<p>dalam Sutrisno, 2016), Etos kerja (Darodjat, 2015)</p> <p>Sampel dengan metode Slovin, pengolahan data dengan software Microsoft Excel dan SPSS versi 25</p>
15	<p>Titi Laras, Bambang Jatmiko, Titop Dwiwinarno, Indria Fitri Kusumawati (<i>Journal of QUALITY Access to Success Vol. 24, No. 193/ March 2023</i>)</p> <p><i>Small And Medium Enterprises Performance Impact on Work Culture and Competence with Motivation as A Moderating Variable</i></p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja, serta ada pengaruh positif signifikan motivasi terhadap kinerja, motivasi mampu memediasi pengaruh budaya. kinerja kerja dan motivasi dapat</p>	<p>a. Variabel bebas kompetensi b. Variabel terikat kinerja</p>	<p>a. Penelitian terdahulu menggunakan Variabel budaya kerja dan variabel intervening motivasi b. Penelitian dilakukan pada UMKM di Kabupaten Sleman Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta</p>	<p>Teori: Kompetensi (Hutapea & Thoha, 2008), Kinerja (Robbins, 2008), Budaya kerja (Taliziduhu Ndraha, 2005), Motivasi (Wibowo, 2010)</p> <p>Sampel menggunakan <i>proporsional stratified random</i>, analisis dengan SEM (<i>Structural Equation Modeling</i>)</p>

No	Penulis Dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian	Teori dan Metode yang digunakan
		memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja			dengan program AMOS 22.
16	Rizky Wijaya, Devin Alexander, Bryan Kaymanage Kheng (Jurnal Ilmiah Multidisiplin Volume 2, Nomor 1, 2024) Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM di Kota Palembang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, sedangkan Kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja	a. Variabel bebas Kompensasi b. Variabel terikat kinerja	a. Penelitian terdahulu menggunakan Variabel Bebas Motivasi b. Penelitian dilakukan pada UMKM di Kota Palembang	Teori: Kinerja (Mangkunegara, 2002), Kompensasi (Sedarmayanti, 2011), Motivasi (Hafidzi, 2019) metode <i>sampling purposive</i> , penyebaran angket <i>google form</i> , analisis yang memakai SPSS dengan versi 26.
17	Satriabayu Rifantama, Diah Hari Suryaningrum (Jurnal Proaksi Vol. 9 No. 1, Hal 40 - 53, 2022) Pengaruh Kompetensi Wirausahawan Terhadap Kinerja UMKM Kota Madiun Dengan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi wirausahawan dengan pembiayaan bank sebagai variabel intervening berpengaruh terhadap kinerja usaha.	a. Variabel bebas kompetensi b. Variabel terikat kinerja	a. Penelitian terdahulu menggunakan pembiayaan bank sebagai variabel intervening b. Penelitian dilakukan di UMKM Kota Madiun	Teori: Kompetensi (Moeharjono, 2017), Kinerja (Hasibuan, 2017), Pembiayaan bank (Kasmir, 2016) Sampel dengan teknik <i>purposive sampling</i> . Analisis

No	Penulis Dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian	Teori dan Metode yang digunakan
	Pembiayaan Sebagai Variabel Intervening				dengan <i>partial least square</i> .
18	Zeinnisa Inggit Raytasayah, Bowo Santoso (Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah Volume 6, Nomor 3, 2024) Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada UMKM Griya Tas Indah Sidoarjo	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi, Motivasi dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja	a. Variabel bebas kompetensi dan Kompensasi b. Variabel terikat kinerja	a. Penelitian terdahulu menggunakan Variabel Bebas Motivasi b. Penelitian dilakukan pada UMKM Griya Tas Indah Sidoarjo	Teori: Kompensasi (Utomo & Santoso, 2021), Kompetensi (Wibowo dalam Ataunur & Ariyanto, 2016), Kinerja (Fatmawati, et al, 2020), Motivasi (Mangkunegara dalam Prastyo & Santoso, 2021) Sampel yang digunakan dengan teknik sampling jenuh, Analisis data dengan metode <i>Partial Least Square</i> (PLS)

Berdasarkan Tabel 2.3, dapat dilihat bahwa peneliti terdahulu telah menggunakan variabel-variabel yang memiliki kesamaan dengan beberapa variabel yang sedang diteliti oleh penulis saat ini. Referensi dari penelitian terdahulu menunjukkan adanya relevansi dengan penelitian penulis, terutama dalam hal

variabel bebas yaitu kompetensi dan kompensasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat, yaitu kinerja. Dengan adanya kesamaan variabel dalam penelitian terdahulu, penulis dapat merujuk pada dasar yang telah diuji untuk menyelidiki permasalahan yang sedang diteliti. Hal ini menjadi acuan dalam melakukan penelitian, memungkinkan peneliti untuk mengembangkan teori yang digunakan dalam menganalisis penelitian yang sedang dilakukan. Adanya kesamaan beberapa variabel dengan penelitian sebelumnya memberikan acuan kepada peneliti, memperkuat hipotesis yang diajukan dalam penelitian tersebut.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang akan diuraikan selanjutnya bertujuan untuk mengklarifikasi keterkaitan antara variabel-variabel yang akan diselidiki. Menurut Priadana & Sunarsi (2021:104), Kerangka berpikir adalah sebuah model atau gambaran yang berupa konsep yang didalamnya menjelaskan tentang hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lainnya.

Adapun menurut Unaradjan (2019:92) kerangka berpikir atau kerangka pemikiran adalah dasar pemikiran dari penelitian yang disintesis dari fakta-fakta, observasi dan telaah kepustakaan. Oleh karena itu, kerangka berpikir memuat teori, dalil atau konsep-konsep yang akan dijadikan dasar dalam penelitian. Kerangka penelitian ini menghubungkan antara variabel independen yaitu: Kompetensi (X_1), Kompensasi (X_2), terhadap variabel dependen Kinerja (Y).

2.3.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Kompetensi mempunyai dampak positif terhadap kinerja pegawai karena mencerminkan tingkat pengetahuan, kemampuan komunikasi, dorongan inisiatif, kemampuan dalam bekerja dalam kelompok dan pengembangan diri. Semakin baik kemampuan setiap individu, maka semakin baik pula kinerjanya. Apabila semakin baik kinerja yang dihasilkan, maka akan semakin mudah untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dari hasil penelitian Satriabayu Rifantama, Diah Hari Suryaningrum (2022) dalam jurnal penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Wirausahawan Terhadap Kinerja UMKM Kota Madiun Dengan Pembiayaan Sebagai Variabel Intervening Di UMKM Kota Madiun”, mengungkapkan bahwa hasil penelitiannya X_1 (Kompetensi) berpengaruh terhadap Y (Kinerja).

Kholisna Sari, Yacobo P Sijabat (2022) dalam jurnal penelitian yang berjudul “*HR Competence And Their Effect On MSME Performance In Central Magelang*”, mengungkapkan bahwa “*Simultaneously, the HR competency variable has an effect on the performance of MSME human resources in Central Magelang.*”.

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja dapat dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan Millendra dan Marwan (2019) dalam jurnal penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi SDM dan Modal Finansial Terhadap Kinerja Usaha Kerajinan Sulaman di Desa Naras” mengungkapkan bahwa hasil penelitiannya X_1 (Kompetensi) berpengaruh signifikan terhadap Y (Kinerja).

Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja juga di dukung oleh Meta Indah Tiara, Sutrisno, M Fadjar Darmaputra (2024) dalam jurnal penelitian yang berjudul

“Pengaruh Kompetensi, Inovasi, Pelatihan, Terhadap Kinerja UMKM Center Kabupaten Semarang” mengungkapkan bahwa hasil penelitiannya X_1 (Kompetensi) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y (Kinerja).

Penelitian yang diteliti oleh Ni Luh Putu Eka Yudi Prastiwi, Luh Kartika Ningsih (2023) dalam jurnal penelitian yang berjudul “Peran kompetensi sdm, *internal locus of control* dan karakteristik wirausaha dalam meningkatkan kinerja UMKM” menunjukkan bahwa X_1 (Kompetensi) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y (Kinerja).

Selain itu, menurut Jurnal Internasional yang dibuat oleh Riyanto Efendi, Muhamad Nanang Rifa'i, Khairul Bahrin, Hilyati Milla, Suharmi (2020) yang berjudul “*The Mediation of Work Motivation on the Effects of Work Discipline and Compensation on Performance Batik MSMEs Employees in Yogyakarta City, Indonesia*” mengungkapkan bahwa “*the results showed that Compensation has a positive and significant effect on employee performance.*”.

Serta penelitian yang dilakukan oleh Titi Laras, Bambang Jatmiko, Titop Dwiwinarno, Indria Fitri Kusumawati (2023) pada jurnal internasional dengan judul “*Small And Medium Enterprises Performance Impact on Work Culture and Competence with Motivation as A Moderating Variable*”, mengemukakan bahwa Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Chalimah, Milasari, D., Santoso, T. B., & Sultoni (2021) dengan judul “Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) dan Kinerja Usaha Kecil Menengah (UKM) Kabupaten Pekalongan.” dan juga Galih Wahyuningsih, Agustina Hanafi, & Afriyadi Cahyadi (2016) dengan judul

“Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pengusaha Usaha Mikro Kecil (UMK) Batik Jambi Di Wilayah Seberang Kota Jambi”, menguatkan bahwa Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap Kinerja.

2.3.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Kompensasi memiliki peran penting dalam kinerja suatu usaha, bagaimana sistem kompensasi diterapkan, termasuk imbalan finansial dan non-finansial, yang dapat memotivasi dan memberikan penghargaan kepada pelaku usaha UMKM dan karyawannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Angela Adelia Arissa, Dian Indiyati (2023) dalam jurnal internasional yang berjudul “*The Effect Of Compensation And Work Motivation On Employee Performance In MSMEs In Yogyakarta*” mengungkapkan bahwa hasil penelitiannya X_2 (Kompensasi) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y (Kinerja).

Sedangkan, menurut Rizky Wijaya, Devin Alexander, Bryan Kaymanage Kheng (2024) dalam jurnal penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM di Kota Palembang” mengungkapkan bahwa hasil penelitiannya X_2 (Kompensasi) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja juga di dukung oleh Mediaty, Asri Usman, Arham Rasyid Andi Kunna, Nurul Inayah Farahyanti, Risna Melati Sukma Bakri (2023) mengungkapkan bahwa hasil penelitiannya X_2 (Kompensasi) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Selain itu, menurut jurnal internasional yang dibuat oleh Aura Qurratul Aini, Mohamad Trio Febriyantoro, Zulkifli, Dede Suleman, Fendi Saputra, Totok Suyoto (2022) yang berjudul “*The Effect Of Training And Compensation For Employee Performance With Employee Job Satisfaction As Intervening Variables On MSME In South Tangerang*”, menunjukkan bahwa bahwa hasil penelitiannya X_2 (Kompensasi) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Kemudian, menurut Mediaty, Asri Usman, Arham Rasyid Andi Kunna, Nurul Inayah Farahyanti, Risna Melati Sukma Bakri (2023) dalam jurnal penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Usaha Kecil Menengah (UKM) Melati Bakery” mengungkapkan bahwa hasil penelitiannya X_2 (Kompensasi) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y (Kinerja).

2.3.3 Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja

Tingkat kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki oleh pelaku UMKM sangat memengaruhi produktivitas dan kualitas produk atau layanan yang mereka tawarkan. Pentingnya memberikan kompensasi yang sesuai dengan kontribusi dan tingkat kompetensi pelaku UMKM perlu diperhatikan. Dengan kompetensi yang ditingkatkan dan kompensasi yang memadai, UMKM dapat mencapai kinerja yang lebih baik dan berkelanjutan..

Menurut hasil penelitian Zeinnisa Inggit Raytasayah, Bowo Santoso (2021) pada jurnal yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada UMKM Griya Tas Indah Sidoarjo” mengungkapkan bahwa variabel X_1 (Kompetensi) dan X_2 (Kompensasi) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y (Kinerja).

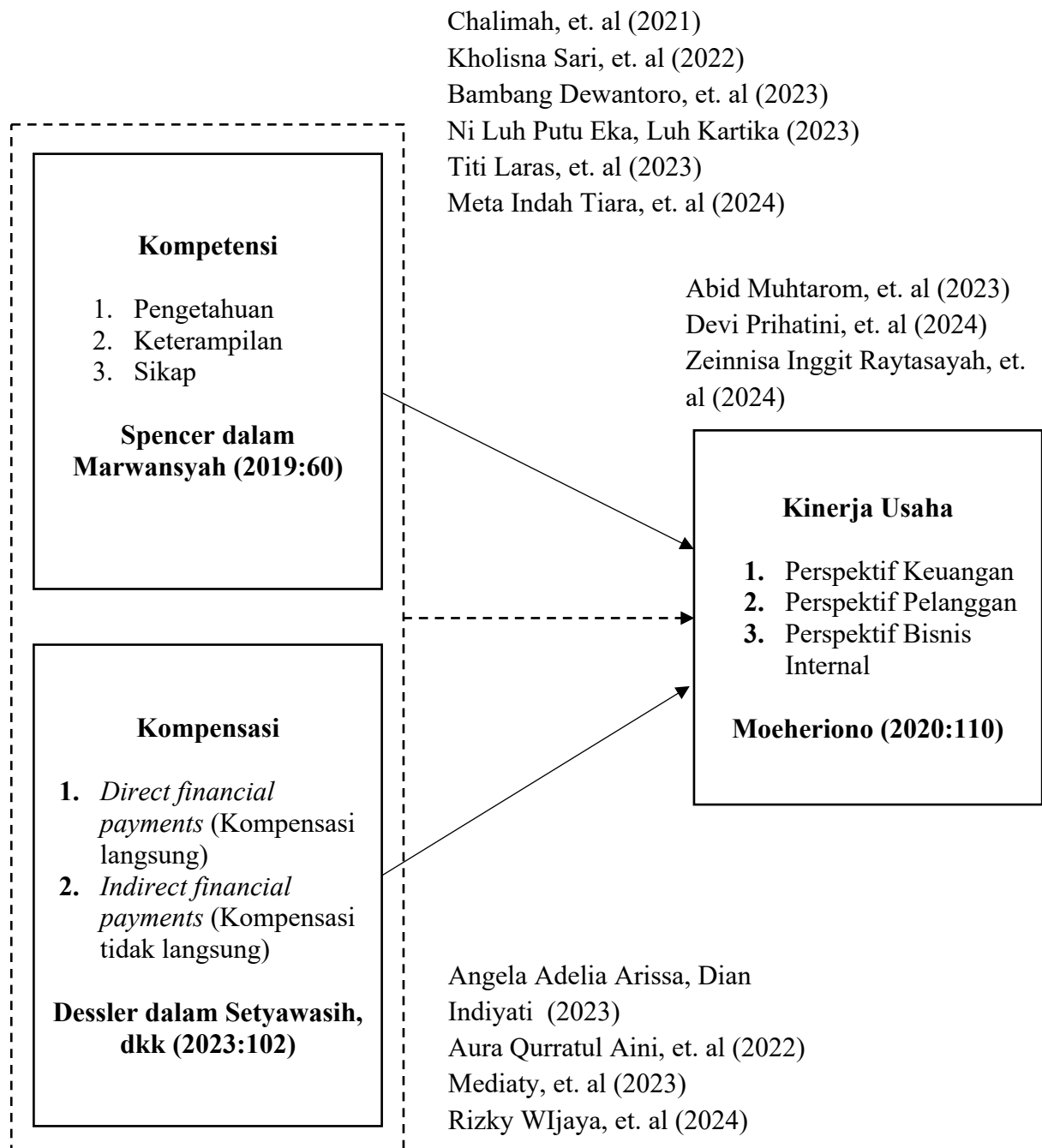
Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Devi Prihatini, Sutrisno, Noni Setyorini (2024) yang berjudul “Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada UMKM Sarung Tenun Goyor (ATBM) Di Desa Wanarejan Utara” menyebutkan bahwa variabel X_1 (Kompetensi) dan X_2 (Kompensasi) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y (Kinerja).

Serta pada jurnal yang dibuat oleh Abid Muhtarom, dkk (2023) dengan judul “Analisis Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan pada UMKM UD. Noer Berkah Abadi” menerangkan bahwa variabel X_1 (Kompetensi) dan X_2 (Kompensasi) secara parsial berpengaruh positif terhadap Y (Kinerja).

2.4 Paradigma Penelitian

Peneliti kuantitatif dalam melihat hubungan variabel terhadap objek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat, sehingga dalam penelitiannya ada variabel independen dan dependen. Dengan demikian, paradigma penelitian dalam hal ini diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti, Priadana & Sunarsi (2021:95).

Berdasarkan pada teori-teori dan penelitian sebelumnya, peneliti dapat menggunakan dasar ini untuk menyusun suatu kerangka penelitian. Dengan kerangka ini, hubungan antar variabel dapat dijelaskan secara sistematis yaitu dalam paradigma penelitian yang telah disusun pada gambar 2.4. dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 2.4
Paradigma Penelitian

Keterangan:

—————> Berpengaruh secara parsial

- - - - -> Berpengaruh secara simultan

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Simultan:

Terdapat pengaruh secara bersamaan antara kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja.

2. Parsial:

a. Terdapat pengaruh dari kompetensi terhadap kinerja.

b. Terdapat pengaruh dari kompensasi usaha terhadap kinerja.